

Elina Fredriksson

Hyvinvoiva työntekijä

Työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta lastensuojelun
laitoshoidossa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (ylempi AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Kevät 2015

Tekijä Otsikko	Elina Fredriksson Hyvinvoiva työntekijä. Työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta lastensuojelun laitoshoidossa.
Sivumäärä Aika	65 sivua + 3 liitettä Kevät 2015
Tutkinto	Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi ylempi AMK
Ohjaaja	Lehtori Mervi Nyman
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojelun laitostyössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöllä haluttiin tuoda työssä jaksamisen sekä hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyttä työyhteisöjen arkipäiväiseen keskusteluun. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat tukevat jaksamista vaativassa työssä sekä tekevät lastensuojelun laitostyöstä ainutlaatuista.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin haastattelemalla pääkaupunkiseudulla toimivia lastensuojelutyön ammattilaisia teemahaastattelun avulla. Haastattelut toteutettiin joulukuun 2014 ja helmikuun 2015 aikana. Aineisto koostuu yhteensä 10 työntekijän haastattelusta. Haastatteluaineiston analyysissä käytettiin teemoittelua ja aineistolähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Tulokset kertovat, että työntekijät mieltävät työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kokonaisvaltaiseksi asiaksi, johon kuuluu työhön liittyvien asioiden lisäksi myös oma henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Työhyvinvointi koettiin tulosten perusteella tärkeäksi asiaksi ja sen ylläpitäminen nähtiin olevan sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Tärkeimpiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisö, johtajuus, asiakkaat ja työnrakenteet. Tulosten mukaan lastenkotityön erityispiirteet ovat merkittävässä roolissa työntekijän kokeman hyvinvoinnin sekä työn imun suhteen. Työn erityispiirteet ovat niitä asioita, jotka motivoivat työntekijöitä työssään.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelulaitoksissa työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä. Työhyvinvointi koskettaa jokaista työntekijää ja on aina läsnä työyhteisöjen arjessa. Tämän opinnäytetyön myötä työyhteisöt toivottavasti kiinnittävät vielä enemmän huomiota työhyvinvoinnin tärkeyteen. Työntekijän hyvinvoinnilla on suora yhteys myös asiakkaiden saamaan palvelun laatuun. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa tehdä laadukkaampaa työtä vaativissakin tilanteissa.</p>	
Avainsanat	hyvinvointi, työhyvinvointi, työn imu, lastensuojelu, lastenkoti

Author Title	Elina Fredriksson Healthy employee. Employees experiences of coping at work in child protection institution.
Number of Pages Date	65 pages + 3 appendices Spring 2015
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor	Mervi Nyman, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to find out the employees experiences of wellbeing at work. The main task was to increase the awareness of the importance of wellbeing and coping at work. The aim also was to find out what makes working at the child protection institution unique and what are the main things that support coping at work.</p> <p>This thesis is qualitative study. Ten employees were involved in this research. Theme interview was used as a research method. A total of ten interviews were carried out during December 2014 and February 2015. The interview data was analyzed using thematic analysis and content analysis method.</p> <p>The results of this thesis showed that employees consider wellbeing as a holistic matter. Coping at work also includes a person's physical and mental wellbeing. The most common coping at work factors were colleagues, leadership, customers and work structures. The results also showed that the special features of the work are the main factors that motivate employees.</p> <p>The results of this thesis can be used in child protection institutions as a development tool of wellbeing at work. Wellbeing touches every employee and is always present in the workplace everyday life. Hopefully this thesis will encourage workplaces pay even more attention to the importance of wellbeing. A healthy employee will be able to do higher quality work in demanding situations.</p>	
Keywords	welfare, wellbeing, work engagement, child protection, a children's home

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Hyvinvointia työstä	3
2.1	Mistä hyvinvointi rakentuu?	4
2.2	Työhyvinvoinnin määrittelyä	5
2.3	Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö	11
2.4	Työ ja terveys	12
3	Arkinen lastenkotityö	14
3.1	Lastensuojelutyön lainsäädäntö	15
3.2	Työ voimaannuttavana tekijänä	16
3.3	Yhteisöllisyys ja luottamus työyhteisössä	19
3.4	Lastenkotityön ulottuvuudet	23
4	Opinnäytetyön toteutus	26
4.1	Tutkimustehtävä ja kohderyhmä	27
4.2	Aineiston hankinta	27
4.3	Aineiston käsittely ja analysointi	30
5	Opinnäytetyön tulokset	32
5.1	Mitä työhyvinvointi on?	32
5.2	Rakenteet työlle	34
5.3	Toimiva työyhteisö	37
5.4	Ihmisläheinen ja merkityksellinen työ	39
5.5	Työn johtaminen	42
5.6	Kehityskohdat lastenkotityössä	44
5.7	Lastenkotityön erityispiirteet	48
6	Johtopäätökset	51
7	Eettisyys ja luotettavuus	55
8	Pohdinta	58
	Lähteet	62

Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyön haastattelurunko

Liite 2. Haastattelukutsu

Liite 3. Suostumuslomake

1 Johdanto

”Elämä ei ole ongelma, joka pitäisi ratkaista, vaan todellisuus joka on koettava.”

(Kierkegaard)

Lastensuojelu on yksi eniten mielipiteitä herättävistä työmuodoista sosiaalialalla. Julkisesti lastensuojelukeskustelua värittävät pula pätevistä työntekijöistä, liian nopea tai liian hidas puuttuminen perheen asioihin, väärät toimintatavat sekä inhimillisyyden puute. Keskustelu median välityksellä ei useinkaan ole kovin rakentavaa vaan lähinnä yksipuolista asiakkaiden turhautumisen ja pettymyksen purkautumista viranomaisia kohtaan. Lastensuojelun huonosta maineesta ei kärsi pelkästään työntekijät vaan negatiivinen myllerrys vaikuttaa myös lastensuojelulaitoksissa elävien lasten ja nuorten jokapäiväiseen elämään. Nuorten pahoinvointi ei vähene sillä, että lastensuojelusta tehdään syntipukkia yhteiskunnan ongelmiin.

Lastensuojelun laitostyö on monipuolista, ihmisläheistä työtä. Työn luonteeseen vaikuttavat monet tekijät. Työntekijän oma ammattitaito on perusta laadukkaalle työlle mutta yhtä oleellisessa osassa on asiakasryhmä, jonka parissa työskennellään. Asiakkaiden muuttuvat tarpeet sekä pahoinvoinnin kasvu haastavat työntekijää kehittämään itseään ja ammattitaitoaan säännöllisesti. Myös yhteiskunnan taholta tulevat muutokset vaikuttavat työntekijän työnkuvaan. Keskustelu lastensuojelun tilasta on tällä hetkellä ajankohtaista, kun toimintaa halutaan saada asiakaslähtöisemmäksi, ennaltaehkäiseväksi sekä perhekeskeiseksi.

4.1.2014 Lastensuojelun keskusliiton ohjelmajohtaja Hanna Heinonen otti kantaa Ylen uutisissa siihen, että psykiatrasta hoitoa tarvitsevat lapset ja nuoret sijoitetaan yhä useammin lastenkoteihin. Vaikka psykiatristen palveluiden ja lastensuojelun tarve kulkee usein rinnakkain, on silti huolestuttavaa, että lastenkotien työntekijöiden osaaminen rinnastetaan terveydenhuollon ammattilaisten kanssa samalle tasolle, vaikka molempien ammattiryhmien tietotaito on hyvin erityistä ja vaativaa. (Konttinen 2014.)

Työhyvinvointi valitettavan usein nousee työpaikoilla puheenaiheeksi vasta siinä vaiheessa, kun työntekijät voivat huonosti ja herätään huomaamaan, että muutokset ovat välttämättömiä hyvinvoinnin turvaamiseksi. Työhyvinvointi merkitsee jokaiselle ihmiselle hyvin erilaisia asioita. Tärkeää on kuitenkin tunnistaa työn ja hyvinvoinnin välinen

yhteys ja merkitys ihmisen elämässä. Tässä opinnäytetyössä tulen keskittymään hyvinvoinnin eri osa-alueista ensisijaisesti työssä koettavaan hyvinvointiin ja niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat työntekijän jaksamiseen. Selvitän mitä asioita lastensuojelulaitoksessa työskentelevät työntekijät pitävät merkittävinä jaksamisen ja oman hyvinvoinnin kannalta. Jokaisella on oikeus työhön, joka edistää hyvinvointia. Parhaimmillaan työn vaikutus hyvinvointiin on niin suuri, että ihminen kokee oman elämänsä merkityksellisemmäksi ja on näin ollen lähempänä kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Opinnäytetyöni aihe, työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa, sai alkunsa omista kokemuksistani sekä tarpeesta selvittää, mitä erityispiirteitä lastensuojelutyössä on työhyvinvointia sekä työntekijän työssä jaksamista ajatellen ja miten arjessa voisi hyödyntää näitä seikkoja. Työ lastensuojelulaitoksessa on usein hektistä, ennakoimatonta sekä monien samanaikaisesti tapahtuvien asioiden ja tilanteiden hallintaa. Työ on ihmisläheistä, asiakkaiden elämään puuttumista tavalla tai toisella. Työntekijä joutuu työssään vastaanottamaan välillä kohtuuttomankin paljon asiakkaiden pahoinvointia sekä huolta tulevaisuudesta. Selvitän opinnäytetyössäni, mitkä tekijät tekevät työstä mielenkiintoista, innostavaa ja ennen kaikkea työntekijää voimaannuttavaa.

Opinnäytetyöni luvussa 2 käyn läpi hyvinvoinnin perusteita ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Luvussa 3 keskityn työyhteisön merkitykseen hyvinvointia tukevana seikkana sekä lastenkotityön sisältöön. Luku 4 kertoo opinnäytetyöni menetelmällisistä ratkaisuista, luvussa 5 esittelen opinnäytetyön tulokset ja luvussa 6 johtopäätökset. Luku 7 käsittelee tutkimuksen teon eettisiä kysymyksiä sekä opinnäytetyön luotettavuutta. Luku 8 on pohdintaosio opinnäytetyöstäni.

2 Hyvinvointia työstä

Hyvinvointi ja sen merkitys voidaan ymmärtää lukuisilla eri tavoilla ottaen huomioon mistä näkökulmasta asiaa katsoo. Hyvinvointiin sisältyy erilaisia tekijöitä ja merkityksiä, jotka kaikki ovat tärkeitä ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Keskeisiä hyvinvoinnin osatekijöitä ovat terveys, taloudellinen vakaus, työ, koulutus, asuminen, turvallisuus ja sosiaaliset suhteet. Näitä tekijöitä on mahdotonta jaotella tärkeysjärjestykseen, sillä jokaisen ihmisen oma elämänsäkaari määrittelee, mikä kulloinkin on tärkeintä yksilön hyvinvoinnin kannalta. (Kautto 2006: 33.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tähtäimessä on sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Tavoitteena on uudistaa sosiaali- ja terveyspalveluja entistä vaikuttavimmiksi sekä tehokkaammiksi, vähentää hyvinvointi- ja terveyseroja sekä pidentää työuria. Nämä tavoitteet ovat määritelty hallitusohjelmassa, sosiaali- ja terveysministeriön strategiassa sekä Kaste-ohjelmassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa (22.6.2011) määritellään työtä ja hyvinvointia seuraavasti:

Hyvinvointi syntyy työstä. Suomen tulevaisuuden menestys sekä hyvinvointivaltion kestävä rahoitus ovat riippuvaisia korkeasta työllisyysasteesta. Hallituksen tavoitteena on varmistaa kaikille työhön kykeneville mahdollisuudet ja kannusteet työhön osallistumiseen, pidentää työuria sekä tarjota olemassa olevalle ja uudelle elinkeinotoiminnalle hyvät toimintaedellytykset. Työmarkkinoilla vallitseva luottamuksen ilmapiiri sitouttaa eri osapuolet yhteisiin päämääriin. Tämä vahvistaa myös maamme kilpailukykyä. (Hallitusohjelma 2011.)

Kaste-ohjelma on sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (2012–2015). Tavoitteena on asiakaslähtöisyys sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisessä sekä hyvinvointierojen kaventaminen. Kaste-ohjelmalla luodaan uusia käytäntöjä, arvioidaan niitä sekä juurrutetaan hyväksi havaitut toimenpiteet käytäntöön. Tavoitteisiin vastataan kuudella osaohjelmalla, jotka ovat Riskiryhmille osallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä, Lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen, Ikäihmisten palvelujen uudistaminen, Palvelurakenteen ja peruspalvelujen uudistaminen, Tieto ja tietojärjestelmät sekä Johtaminen tukemaan palvelurakennetta ja työhyvinvointia. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014; Kaste-ohjelma 2012.)

Henkilöstön saatavuus sekä pysyvyys tulevat olemaan lähitulevaisuuden suurimpia haasteita sosiaali- ja terveyspalveluissa. Ikääntyvä väestö tarvitsee palveluita entistä

enemmän, jolloin myös työntekijöitä tarvitaan vastaamaan kysyntään. Lisäksi pätevien työntekijöiden siirtyminen eläkkeelle haastaa sosiaali- ja terveystalouden tuottajat kehittämään työoloja houkuttelevimmiksi, saadakseen nuoria sekä motivoituneita työntekijöitä alalle lisää. Jotta työntekijät kokevat mielekkyyttä työssään, tulee työhyvinvointiin kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kaste-ohjelmaan on kirjattu tavoitteeksi kehittää johtamiskulttuuria niin, että henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja näin ollen parantaa työssä viihtyvyyttä sekä työhyvinvointiaan. Tavoitteena on myös vahvistaa työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyötä sekä kehittää systemaattinen seuranta henkilöstön työhyvinvoinnista. (Kaste-ohjelma 2012.)

2.1 Mistä hyvinvointi rakentuu?

Kaikilla maailman ihmisillä on samat perustarpeet riippumatta kansalaisuudesta, iästä tai sukupuolesta. Ihminen tarvitsee vettä ja ravintoa elääkseen, riittävästi lepoa jaksakseen sekä vaateetusta ja suojaa selviytyäkseen. Näiden lisäksi inhimilliseen elämään kuuluvia muita perustarpeita ovat muun muassa koulutus ja terveydenhuollon palvelut. (Ulkoasiainministeriö 2014.)

Perustarpeet nähdään usein fyysisinä tarpeina. Lisäksi ne ovat lähes poikkeuksetta kulttuurisidonnaisia. Esimerkiksi puhtauden käsite voidaan määrittää hyvin monella eri tavalla riippuen siitä, missäpäin maailmaa ihminen elää. Perustarpeet tulisi nähdä kokonaisvaltaisena elämää määrittelevänä perustana, johon kuuluvat fyysisten tarpeiden lisäksi olennaisesti sosiaaliset ja emotionaaliset tarpeet. Pelkkien fyysisten tarpeiden tyydyttäminen harvemmin tekee kenenkään elämästä vielä kovin mielekästä tai merkityksellistä. (Sointu 2011: 158–173.)

Erik Allardtin (1976) määritelmä hyvinvoinnin ulottuvuuksista pohjautuu osittain Abraham Maslowin (1943) motivaatioteoriaan. Allardtin perusajatus oli jakaa hyvinvointi kolmeen peruskäsitteeseen, jotka ovat having (elintaso), loving (yhteisyyssuhteet), being (itsensä toteuttaminen). Hyvinvoinnin ulottuvuuksista pohjoismainen hyvinvointitutkimus erottelee kaksi käsitettä: hyvinvointi (onni) ja elintaso (elämänlaatu). Hyvinvointi on määritelty tarvekäsitteen avulla. Tarpeilla tarkoitetaan ihmisen perustarpeita, joiden tyydyttämättä jättäminen merkitsee huonoja olosuhteita. Onni tai onnellisuus taas on subjektiivinen kokemus. Jokaisen onnellisuus riippuu siitä, kuinka onnelliseksi kukin itsensä kokee tai tuntee. Elintaso on määritelty aineellisten resurssien kautta. Näitä tarpeita voivat olla esimerkiksi tulot, asunto, työllisyys ja auto. Elämänlaaduksi

kutsutaan niiden tarpeiden tyydyttämistä, joita ei määritellä aineellisten resurssien avulla vaan inhimillisten suhteiden laadun perusteella. (Virtanen – Sinokki 2014: 24–28; Allardt 1976: 32–42.)

Nämä kaksi käsitteellistä eroa Allardt (1976) on ristiintaulukoinut yksinkertaiseen nelikenttään (kuvio 1).

	Hyvinvointi	Onnellisuus
Elintaso	Aineellisiin ja persoonattomiin resursseihin perustuva tarpeentyydytys	Subjektiiiviset tunteet ja kokemukset yksilön materiaalisista ja ulkoisista elin-ehdoista
Elämänlaatu	Ihmisten välisiin, ihmisen ja yhteiskunnan sekä ihmisen ja luonnon suhteisiin perustuva tarpeentyydytys	Subjektiiiviset tunteet ja kokemukset suhteesta ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan

Kuvio 1. Yleiset hyvinvoinnin ulottuvuudet (Allardt 1976: 33)

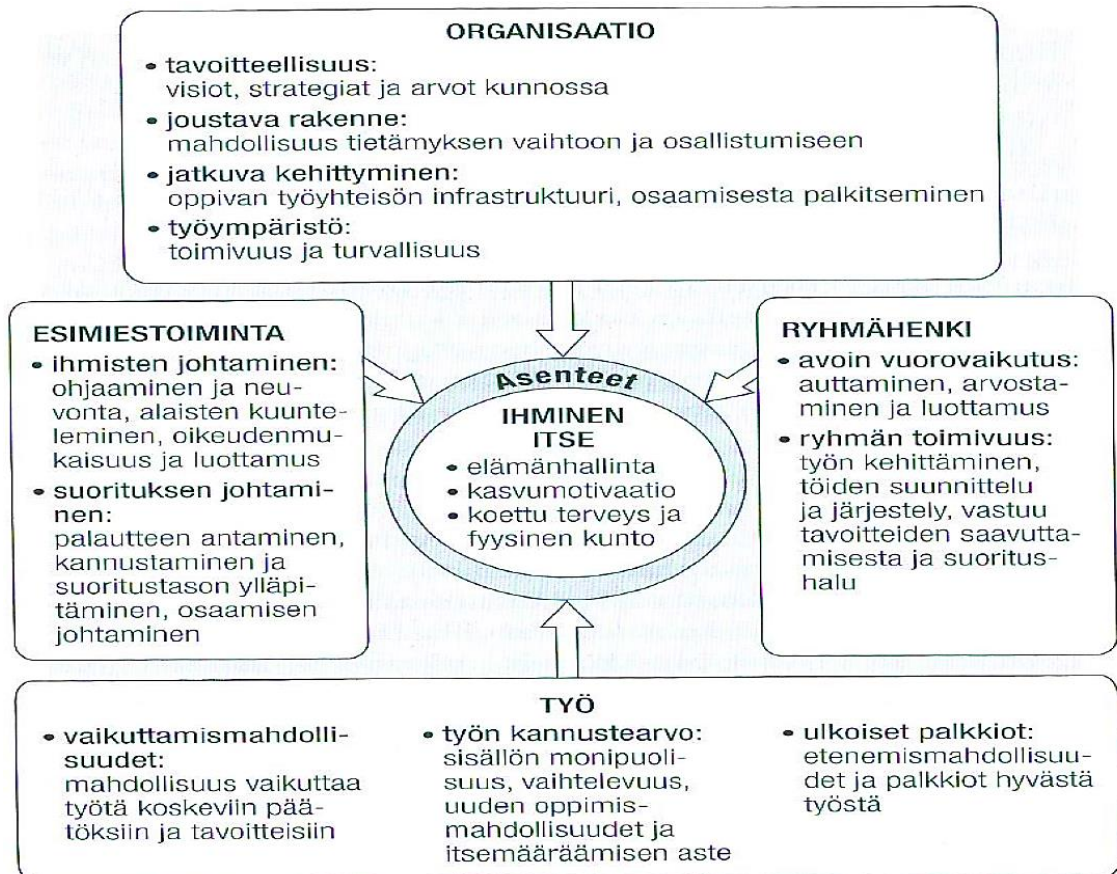
Hyvinvoinnin arvioiminen merkitsee olemassa olevan tilanteen vertaamista toivottuun tilaan. Jotta vertaaminen on mahdollista, on välttämätöntä luoda jonkinlainen arvopohja. Arkielämässä arvot edustavat sellaista, mikä on tavoittelemisen arvoista. Hyvinvoinnista keskustelu sisältää oletuksen, että tiettyjä arvoja on pyrittävä toteuttamaan. (Allardt 1976: 13–16; 28–31.)

2.2 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen asia. Työstä, hyvinvoinnista sekä näihin termeihin sisältyvistä asioista ollaan yleisesti montaa mieltä. Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite ja se on sidonnainen siihen, keneltä kysytään ja missä olosuhteissa. Toisaalta työhyvinvointi on aika- ja kulttuurisidonnainen asia. Vaikka menneinä vuosikym-

meninä tehdastyöläinen ei välttämättä osannut kertoa työhyvinvoinnistaan mikäli häneltä siitä kysyttiin, osasi hän kuitenkin nimetä tehtaan olosuhteisiin liittyviä seikkoja, jotka nykytietämyksellä vaikuttivat suuresti työntekijän työhyvinvointiin. Näitä seikkoja olivat muun muassa työolot, palkkaus, puitteet ja kohtelu työpaikalla. (Virtanen – Sinokki 2014: 28–30.)

Yksilön kokemaan hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat varsin monet seikat (kuvio 2). Organisaation ja työpaikan rakenteelliset asiat ja työyhteisön sisäinen toiminta ovat merkityksellisiä, samoin työntekijän oma tulkinta työyhteisön tilanteesta. Jokaisen oma persoona ja henkilökohtaiset kokemukset muokkaavat näkemyksiämme omasta ja toisten toiminnasta. (Manka 2006: 15–18.)



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2006: 16)

Taloudellisen turvan lisäksi työ tarjoaa ihmisille mahdollisuuden kehittyä, kokea itsensä merkitykselliseksi, edistää sosiaalisia suhteita sekä antaa selkeän vuorokausirytmien elämään. Työ on merkittävässä osassa ihmisen hyvinvoinnin kannalta, joten on perusteltua sanoa, että työssäkäyvät ihmiset ovat pääsääntöisesti terveempiä sekä tyytyväisempiä elämäänsä kuin työtä vailla olevat henkilöt. (Ahola 2011: 64.)

Työhyvinvointiin keskeisesti sisältyviä termejä ovat työn ilo, motivaatio, työn imu, työssä jaksaminen, työn hallinta sekä työn kuormittavuus. (Virtanen – Sinokki 2014: 24–29.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on noudattanut jo antiikin Kreikan ajoista hedonistista näkökulmaa, jossa käytetään resursseja kielteisen asian torjumiseen. Työhyvinvointia on pyritty lisäämään hoitamalla epäkohtia kuntoon sekä keskittymällä riskeihin tai haitallisiin työoloihin. Aristoteles toi rinnalle eudaimonisen näkökulman ja oli vahvasti sitä mieltä, että hedonistinen malli ei johda parhaaseen hyvinvointiin. Parasta hyvinvointia ihminen saa siitä, kun hän voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä arvokasta työtä. Kokemus työn imusta kertoo työn mielekkyydestä. Työn imusta johtuva hyvinvointi ei tarkoita välttämättä välitöntä mielihyvää vaan työn mielekkyys syntyy ponnistelujen ja onnistumisten seurauksena. Työstä on löydettävä ne voimavarat, joilla työntekijä tulee aidosti onnellisemmaksi sen sijaan, että työtyytyväisyys tarkoittaisi työntekijän oloa vähemmän onnettomana. (Hakanen 2011: 18–20.)

Otalan ja Ahosen (2005) mukaan yksilön suorituskky ja työhyvinvointi rakentuvat fyysisen, sosiaalisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin tekijöistä (kuvio 3). Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa yksinkertaisuudessaan henkilön fyysistä kuntoa, jaksamista ja terveyttä. Sosiaalinen hyvinvointi on yhteisöllisyyden erilaisia muotoja, tiimissä toimimista sekä työkavereiden läsnäoloa. Psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat yksilön osaaamisen arvostus, oman työnsä arvostaminen sekä halu kehittyä. (Ojala – Ahonen 2005: 30–31.)



Kuvio 3. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi (mukaillen Ojala – Ahonen 2005)

Abraham Maslow on kehittänyt tunnetun motivaatioteorian (1943) perustuen ihmisen tarvehierarkiaan. Malli sopii hyvin työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen tueksi. Motivaatioteoria perustuu ajatukseen, että ihminen pyrkii jatkuvasti tyydyttämään tarpeitaan ja sitä kautta hän siirtyy kohti omaa kasvua ja itsensä toteuttamista. Työpaikalla voidaan luoda puitteet, joissa yksilön on asemasta tai työtehtävästä riippumatta mahdollista hyödyntää omia ammatillisia kykyjä, kokea onnistumisen tunteita, työn iloa sekä mielekkyyttä tekemäänsä työtä kohtaan. Maslowin motivaatioteoriassa ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä ja tavoiteltavana ihanteena on itsensä toteuttamisen tarve. Muut perustarpeet ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, läheisyyden tarpeet sekä arvostuksen tarpeet. Nämä perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia. Vallitseva tarve hallitsee aina ihmisen käyttäytymistä, sillä jo tyydytetyt tarpeet eivät ole enää aktiivisia motivaation luoja. Maslowin mukaan ihminen ei tule kui-

tenkaan koskaan saavuttaneeksi täydellistä ylemmän tason tilaa, sillä aina on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää itseään. (Maslow 1943; Rauramo 2012: 12–16.)

Päivi Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat – malli (kuvio 4) mukailee Maslowin tarvehierarkiaa. Kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaat on nimetty työelämään sopivin termein eli Terveys, Turvallisuus, Yhteisöllisyys, Arvostus ja Osaaminen. Jokainen porras koostuu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. (Rauramo 2012: 12–16.)

TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT 1-5	TYÖNTEKIJÄN OMA TOIMINTA	ORGANISAATION TOIMINTA
1. PSYKOFYSIOLOGISET PERUSTARPEET/TERVEYS Tavoite: Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito	- Terveelliset elintavat: kohtuullisuus alkoholin käytössä, tupakoimattomuus, liikunta, ravinto, painonhallinta, lepo ja uni	- Työkuormituksen säätely - Työpaikkaruokailu - Työterveyshuolto
2. TURVALLISUUDEN TARVE Tavoite: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö	- Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat - Uskallus tarttua epäkohtiin - Hyvät käytöstavat - Vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen - Taloudellinen tilanne	- Työsuhteen pysyvyys - Turvallinen työympäristö (tekninen, toiminnallinen ja psykososiaalinen) - Työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen

<p>3. LIITTYMISEN TARVE/YHTEISÖLLISYYS</p> <p>Tavoite:</p> <p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Joustavuus - Erilaisuuden arvostaminen - Kehitysmyönteisyys - Ihmissuhteet kunnossa (työ ja yksityiselämä) - Mieluisat harrastukset 	<ul style="list-style-type: none"> - Työyhteisön hyvä ilmapiiri - Hyvät kokouskäytännöt - Yhteistyön sujuminen - Konfliktien käsittely - Johtaminen - Työpaikan sisäisten ja ulkoisten tukiverkostojen hyödyntäminen
<p>4. ARVOSTUKSEN TARVE</p> <p>Tavoite:</p> <p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa - Itsearvostus, myönteinen minäkuva - Oman työn arvostus - Hyvät käytöstavat 	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmät - Henkilöstön osallistuminen - Avoin ja sujuva tiedon kulku
<p>5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE/OSAAMINEN</p> <p>Tavoite:</p> <p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito - Oppimisen ja oivaltamisen ilo - Luova toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> - Osaamisen hallinta, yksilön ja työyhteisön oppimisen tukeminen - Mielekkään työn mahdollistaminen - Luovuus ja vapaus

Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012: 172–173)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö

Työsopimuslain mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työnantajan on lain mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävät ja asema huomioiden. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitautoja. Työnantaja on velvollinen huomioimaan työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat huolehtiakseen työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työterveyshuolto perustuu *työterveyshuoltolakiin*. Työnantajien on lain velvoittamana tarjottava kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto riippumatta organisaation koosta. (Työsuojeluhallinto 2014.) 1.1.2002 voimaantulleen uudistetun työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työterveyshuoltopalveluiden yksityiskohtainen sisältö sovitaan organisaatiokohtaisesti palvelun tuottajan kanssa työterveyshuoltosopimuksella. Organisaation johdolle työterveyshuolto merkitsee asiantuntijatukea työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Esimiehet toimivat organisaation edustajina ja heidän velvollisuutensa on selvittää asianmukaisesti ja perusteellisesti tietoon tulevat työhön liittyvät epäkohdat. Huolenaiheen tai puutteen sivuuttaminen on merkittävä uhka työturvallisuudelle. (Ahola 2011: 117.)

2000-luvulla työterveyshuollon keskeisiä haasteita ovat olleet työn psykososiaalinen kuormitus, kiire, pätkätyöt sekä työtä tekevän väestön ikääntyminen. Perinteisten hoitavien ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden rinnalle tarvitaan entistä enemmän laajempaa sekä kokonaisvaltaista kehittävää otetta. Työterveyshuollon ydintehtävä on työkyvyn ylläpitävä ja sitä edistävä toiminta. Työterveyshuolto nähdään parhaimmillaan jatkuvana prosessina, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta, arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen. (Husman 2006: 22–26.)

2.4 Työ ja terveys

Blaxterin (1990) mukaan terveys tarkoittaa pääsääntöisesti ihmisille sitä, että sairaus puuttuu, fyysinen vireys on hyvä, samoin kuin kunto, ihmisellä on sosiaalisia vuorovaikutussuhteita sekä mahdollisuus tehdä elämässään haluamiaan asioita. Yleisin terveyden määritelmä nähdään psykososiaalisena, kokonaisvaltaisena hyvinvointina. (Blaxter 2004: 51–53.)

Useimmat lastensuojelun laitostyössä olevat henkilöt tekevät vuorotyötä joko omasta tahdostaan tai laitostyön vaatimusten vuoksi. Toisille vuorotyö sopii paremmin kuin toisille fysiologisista erilaisuuksista johtuen. Vuorotyön on kuitenkin katsottu olevan haitallista terveydelle sen epäsäännöllisyyden sekä uni-valve – rytmin muutosten vuoksi. Vaikutukset näkyvät sekä fyysisessä että psyykkisessä terveydentilassa kuin myös sosiaalisessa hyvinvoinnissa. (Työterveyslaitos 2014b.)

Uni ja valveilla olo vuorottelevat lähes kaikilla elävillä olennoilla. Ihmisen unen tarve vaihtelee yksilöllisesti mutta keskimäärin uniaika on noin 7,5 tuntia. Uni-valverytmi rakentuu aivoissa olevan suprakiasmaattisen tumakkeen johdosta, jota kutsutaan myös elimistön sisäiseksi kelloksi. Suprakiasmaattisen tumakkeen avulla elimistö noudattaa 24 tunnin vuorokausirytmää. Suprakiasmaattinen tumake erittää melatoniini eli yöhormonia sekä säätelee uni-valverytmin lisäksi elimistön aineenvaihduntaa ja verenpainetta. Tumakkeen tuhoutuminen johtaa elimistön rytmien sekaantumiseen. Säännöllinen vuorokausirytmä synkronisoi elimistön sisäisiä kelloja toimimaan täsmällisesti yhteen. Tärkein ulkopuolinen sisäisen kellon tahdistaja on valo. Epäsäännöllistä vuorotyötä tekevän henkilön eri solut ja elimet elävät omaa rytmäänsä eikä ne kytkeydy toisiinsa. (Työterveyslaitos 2014a.)

Vuorotyön on havaittu lisänneen kroonisia sairauksia sekä tapaturmia. Vuorotyön altiste yhdessä sepelvaltimotaudin, aivoveritulpan ja rintasyövän kanssa ovat merkittävä tekijä näiden sairauksien aiheuttamassa kuolleisuudessa. Lyhytaikaista unettomuutta esiintyy lähes kaikilla vuorotyötä tekeillä ja useat kärsivät unen laadun heikentymisestä. Väsymys vaikuttaa ihmisen kykyyn vastaanottaa ja käsitellä tietoa. Lisäksi väsymyksen seurauksena ihmisen mieliala laskee ja voi aiheuttaa ärtymystä tai jopa lievää masentuneisuutta. On todettu, että 24 tunnin valvomisen jälkeen, ihmisen suoriutuminen kognitiivisista tehtävistä on yhtä heikkoa kuin yhden promillen humalatilassa. (Härmä 2006: 131–134.)

Vuorotyö lisää tutkimusten mukaan sepelvaltimotaudin riskiä 40 %:lla. Kolmivuorotyötä tekeillä työntekijöillä ruoansulatuselimistön oireet, kuten vatsakivut ja närästys, ovat yleisiä. Tämä selittyy sillä, että ruoansulatuselimistömme toiminta noudattaa säännöllistä vuorokausirytmää, jolloin yöllä suoliston toiminta hidastuu, ruoansulatusentsyymien erittyminen vähenee ja ruoan imeytyminen vaikeutuu. Raskaana olevilla työntekijöillä on muita enemmän keskenmenoja sekä ennenaikaisia synnytyksiä. Lisäksi vuonna 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan yötyötä sisältävä vuorotyö lisäsi rintasyövän riskiä 51 % verrattuna päivätyötä tekeviin. Toisaalta tutkimuksissa on havaittu eroja esimerkiksi vuorojärjestelmien ja altistumisen suhteen. Syöpäriskiinkin vaikuttaa merkittävästi yövuorojen määrä sekä vuorotyökokemus. (Härmä 2006: 131–134; Työterveyslaitos 2014b.)

Vaikka vuorotyöhön ei liity merkittävää riskiä sairastua mielenterveyden häiriöihin muita väestöä enemmän, on epäsäännöllistä työtä tekeillä havaittu enemmän stressiä, hermostuneisuutta sekä kroonista väsymystä kuin päivätyötä tekeillä. Ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu oleellisesti ihmissuhteet sekä vapaa-ajan toiminta ja harrastukset. Työskentely eri rytmissä muiden ihmisten kanssa, pitkät työvuorot sekä työvuorojen epäsäännöllisyys vaikeuttavat sosiaalista elämää ja heikentävät ihmissuhteiden toimivuutta. (Työterveyslaitos 2014b.)

Hoitajille tehdyn kyselyn mukaan valtaosa vuorotyössä olevista henkilöistä koki työn vaikuttavan negatiivisesti nukkumiseen, vapaa-ajan laatuun sekä sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa. Lisäksi suurin osa vuorotyötä tekeivistä oli myös tyytymättömiä omaan terveydentilaansa sekä työkykyyn. Huomionarvoista on kuitenkin se, että ruokailujen ja liikunnan säännöllisellä rytmittämällä eri työvuoroissa tai niiden

välissä nähdään olevan suuri merkitys hyvinvointiin ja motivaatioon pitää yllä terveystottumuksiaan. (Ronkainen 2013: 31–46.)

Väkivallan kohteeksi joutuminen työpaikalla tai sen uhan lisääntyminen koetaan kasvanneen sekä Suomessa että muualla maailmassa. Euroopan komission määritelmän mukaan ”työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä”. Työpaikkaväkivaltaa ilmenee sekä työyhteisön sisältä että asiakkaiden taholta ulkopuolelta tulevana väkivaltana. Työpaikkaväkivalta pitää sisällään henkisen väkivallan muodot, esimerkiksi kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä fyysisen väkivallan, joista vakavampina ovat lyöminen, potkiminen ja aseellinen päällekkarkaus. Väkivalta- ja uhkatilanteita syntyy erityisesti päihtyneiden ja mielenterveysongelmaisten asiakkaiden kanssa. Monissa työtehtävissä on olemassa useita väkivallan riskitekijöitä samanaikaisesti. Riskitekijöihin valmistautuminen ja ennakointi lisäävät työturvallisuutta olennaisesti mutta eivät poista työntekijöiden kokemaa uhkaa ja vaaratilanteita. Väkivallan pelko saattaa vaikuttaa työntekijän kokemaan työviihtyvyyteen ja työn mielekkyyteen. (Heiskanen 2005: 38–41; Vartia 2006: 160–166.)

3 Arkinen lastenkotityö

Lastensuojelun ydin on hyvin yksinkertainen. Se on lapsen/nuoren kehityksen ja terveyden turvaamista ja sitä vaarantavien tekijöiden poistamista. Yksinkertaisesta ytimestä kumpuaa kuitenkin moninaisia muunnelmia, koska yksittäiset tapaukset ja tilanteet vaihtelevat suuresti. Osalle lapsista riittää lyhytaikainen apu, kun toiselle samanaikaisesti tarvitaan läpi lapsuuden kestäviä toimia hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla. (Bardy 2013: 73.)

Lastensuojelutarpeen taustalla on aina kriisi, jossa perheen sisäiset voimavarat eivät ole riittäneet korjaamaan tilannetta. Lastensuojelu toimii yhteiskunnan ja perheen välisissä rajapinnoissa, joissa jännitteisyys ja tasapainoilu näyttelevät merkittävää roolia. Perheen yksityisyyttä ja vanhempien ensisijaista vastuuta tulee kunnioittaa mutta lasten kaltoinkohteluun on puututtava. Lastensuojeluun liittyy näin ollen myös aina vallankäyttöä. Viranomaisten on saamallaan valta-asemalla edistettävä lasten turvallisuutta ja suojeltava kasvua sekä kehitystä. (Bardy 2013: 74; Alhanen 2014: 17–22.)

3.1 Lastensuojelutyön lainsäädäntö

Lapsen oikeuksien toteutumista on Suomessa turvaamassa Lapsen oikeuksien yleis-sopimus, Euroopan ihmisoikeussopimus sekä Suomen perustuslaki. Lastensuojelutyötä ohjaa lainsäädännöistä tärkeimpinä sosiaalihuoltolaki sekä lastensuojelulaki. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Vuonna 2007 voimaan tullut laki määrittää lastensuojelun keskeiset periaatteet seuraavasti:

Lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu.

Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle:

- 1) tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet;
- 2) mahdollisuuden saada ymmärtämystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon;
- 3) taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen;
- 4) turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden;
- 5) itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen;
- 6) mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan; sekä
- 7) kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen.

Lastensuojelussa on toimittava mahdollisimman hienovaraisesti ja käytettävä ensisijaisesti avohuollon tukitoimia, jollei lapsen etu muuta vaadi. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeen, se on järjestettävä viivytyksettä. Sijaishuoltoa toteutettaessa on otettava lapsen edun mukaisella tavalla huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Lapsi tai nuori voidaan sijoittaa asumaan kodin ulkopuolelle joko avohuollon tukitoimena, huostaan otettuna, kiireellisesti sijoitettuna tai hallinto-oikeuden väliaikaisella määräyksellä sekä jälkihuoltona. Näiden lisäksi sijoituksia tehdään myös yksityisesti kodin ulkopuolelle. Sijaishuollon määritelmä ei siis ole sidottu pelkästään huostaanottoihin vaan myös muu kodin ulkopuolelle sijoittaminen voi olla sijaishuoltoa. (Saastamoinen 2010: 7-11.)

Lastensuojelulaissa määritellään ensisijaisesti järjestämään sijaishuolto perhehoidossa tai muussa vastaavassa. Mikäli perhehoitoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla, tarvitaan laitoshuoltoa huostaan otetuille tai avohuollon tukitoimella sijoitetuille lapsille ja nuorille. Lastensuojelulaki kehottaa sijaishuoltopaikan valinnassa kiinnittämään erityistä huomiota huostaanoton perusteisiin ja lapsen tarpeisiin sekä lapsen sisarusuhteiden ja muiden läheisten ihmissuhteiden ylläpitämiseen ja hoidon jatkuvuuteen. Lisäksi tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Monet kunnat haluavat ensisijaisesti sijoittaa pienet lapset perhehoitoon mutta sijaisperheiden vähäinen määrä sekä lasten pahoinvointi ovat suurimmat syyt siihen, miksi myös lastensuojelulaitoksia tarvitaan perhehoidon ohella. Ammatilliset perhekodit ovat sijaisperheen ja laitossijoituksen välimaastoon sijoittuva sijaishuoltomuoto. Ammatillisessa perhekodissa tulee olla vähintään kaksi lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaavaa henkilöä, joilla on soveltuva ammattitutkinto tai koulutus. Ammatilliseen perhekotiin usein sijoitetaan ne lapset, jotka ovat liian vaativia asumaan tavallisessa sijaisperheessä. Laitossijoitukseen taas päädytään niiden lasten ja nuorten kohdalla, jotka tarvitsevat erityistä huolenpitoa ja ovat vaikeahoitoisia. Lastenkotien lisäksi lastensuojelulaitoksia ovat myös nuorisokodit, vastaanottokodit, koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Lastensuojelulaitoksia ylläpitää valtio, kunnat tai yksityiset yhteisöt. (Saastamoinen 2010: 7-11.)

3.2 Työ voimaannuttavana tekijänä

Lastensuojelutyön arki tuntuu olevan monellakin tapaa jatkuvan muutoksen sekä kaaoksen keskiossa olemista. Aika ei tunnu riittävän työtehtävien hoitoon ja samaan aikaan läsnä on turhautumista ja toivottomuutta, kun mikään ei tunnu muuttuvan mutta silti kaikki ympärillä muuttuu. Suurin osa suunnittelemattomista muutoksista tulee ulkoapäin ja ovat osittain hallitsemattomia. Ulkoapäin tulevat muutokset aiheuttavat työntekijöissä voimattomuutta ja epävarmuutta, koska vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan ovat häviävän pienet. Näiden tunteiden myötä myös kyky katsoa tulevaisuuteen ja nähdä asiat laajempina kokonaisuuksina vähenee, jolloin myös työntekijän motivaatio työtään kohtaan heikkenee. (Takanen 2005: 30–31.)

Lastensuojelutyön perustehtävässä on yksinkertaisimmillaan kyse lapsen ja aikuisen kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta. Työntekijän ammattitaidon kulmakiviä ovat hänen

oma persoonansa, elämäkokemuksensa sekä koulutuksen tuoma asiantuntemus. Ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen perustuvan työn luonteen vuoksi korostuu työssä henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen merkitys. (Salminen 2005: 112–119.)

Työyhteisön voima syntyy yhteisten voimavarojen tunnistamisesta ja vahvistamisesta, yhteisestä päämäärästä ja arvoista sekä tietoisista valinnoista. Voimaantuminen on monellakin tavalla tahdon asia. Se vaatii työyhteisöltä kykyä tehdä virheitä ja oppia niistä sekä kohdata yksilöllisiä ja yhteisiä pelkoja tai rajoitteita. Voimaantumisen edellytyksenä on ymmärrys myös heikkoudesta, oman rajallisuuden ja keskeneräisyyden hyväksymisestä. Voimaantuvan työyhteisön luomisen välineitä ovat yhdessä ajattelun taito, yhteinen dialogi, pysähtyminen ja reflektointi. Yksinkertaistettuna työyhteisön voimaantumisessa on kyse kohtaamisen taidosta ja mahdollisuuksille antautumisesta. (Takanen 2005: 60.)

Voimaantuminen tarkoittaa pieniä, arkipäiväisiä asioita, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä. Työyhteisön voimaantuminen lähtee aina yksittäisestä työntekijästä ja hänen kyvystään ottaa käyttöön oma osaaminen, aktiivisuus ja halu kehittyä. Voimaantuminen tapahtuu sisältäpäin, ei ulkoisen painostuksen seurauksena. Yksilön kokema valta vaikuttaa oman työnsä sisältöön, omaan osaamiseen ja mahdollisuuteen käyttää sitä parhaalla mahdollisella tavalla, on suuressa roolissa työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kannalta. Vahvistunut työntekijä kohtaa stressaavat tilanteet pelottomammin ja avoimemmin eivätkä ne horjuta hänen itsetuntoaan. (Heikkilä – Heikkilä 2005: 13–19.)

Voimaantuminen työssä on prosessi, johon vaikuttavat työntekijän elämän kaikki osa-alueet. Kaikki työntekijät eivät ole samanaikaisesti samalla tasolla voimaantumisprosessissaan, koska työntekijät turvautuvat oman kiinnostuksen pohjalta eri tapoihin voimaantua. Näistä esimerkkeinä ovat työssä tarvittavien uusien taitojen opettelu, teoreettinen opiskelu, kommunikaation vahvistaminen sekä ajanhallinnan opettelu. (Heikkilä – Heikkilä 2005: 44–46.)

Työyhteisö voi tukea ammatillista ja persoonallista kasvua monin tavoin. Voimaantumista tukevia keskeisiä tekijöitä työyhteisössä ovat riittävä toiminnanvapaus, luottamus, jokaisen työntekijän arvostaminen, avoin vuorovaikutus, keskinäinen tuki sekä vilpitön halu kehittyä. (Takanen 2005: 81–83.)

Heikkilä – Heikkilä (2005) kuvaa henkilökohtaista voimaantumisprosessia neljän eri tason avulla (kuvio 5). Ensimmäisessä tasossa (minä voin) työntekijä on kyllästynyt nykyiseen tilanteeseen. Työ tuntuu ikävystyttävältä eikä se palkitse. Tässä tasossa työn ja oman itsensä kehittäminen on pysähtynyt, jolloin työntekijä alkaa tarkastella perusteellisesti miten työstä saisi tyydyttävämmän. Toisella tasolla (minä tahdon) työntekijän motivaatio työn kehittämistä kohtaan kasvaa ja hän alkaa sitoutua myönteiseen muutokseen. Työntekijä innostuu työstään uudestaan, opettelee uusia taitoja ja lisää näin ollen itseluottamustaan omaa osaamista kohtaan. Kolmannella tasolla (minä toimin) työntekijä alkaa toteuttaa voimaantumissuunnitelmaansa. Hänen itseluottamuksensa kasvaa selvittäessään uusia haasteita ja saaden menestyksestä mielihyvää. Tässä vaiheessa työ alkaa jo tuntua nautittavalta eikä suurin motiivi työhön ole enää vain rahan hankinta. Neljännellä tasolla (minä olen) työntekijän rooli on kasvanut työyhteisössä, hän tuntee itsensä voimaantuneeksi ja hänen on helpompi ottaa vastaan uusia tehtäviä. Myös yhteistyö muiden kanssa on parantunut oleellisesti. Työntekijä kokee työnsä monipuoliseksi sekä mielekkääksi. Suhtautuminen työhön on muuttunut tärkeäksi osaksi omaa elämää.

Voin	Tahdon
<ul style="list-style-type: none"> - harjoitella uusia taitoja - vahvistaa työssäni itseluottamusta - hyödyntää piilopotentialiani - tuottaa enemmän ja tehokkaampia ideoita - pyrkiä muuttamaan typerän työni mielenkiintoiseksi - löytää työstäni enemmän kiinnostavia asioita - parantaa alisuoriutumistani - tarjota enemmän positiivisia kommentteja 	<ul style="list-style-type: none"> - osallistua päätöksen tekoon - kehittää itseäni - auttaa muita enemmän - menestyä työssäni - käyttää koko potentiaaliani - kantaa enemmän vastuuta - tuottaa ideoita, joilla osoitan tehokkuuteni - harjoitella uusia taitoja - muiden tietävän, että minulla on paljon annettavaa

Toimin	Olen
<ul style="list-style-type: none"> - pyrin jatkuvasti ja aktiivisesti asettamiini päämääriin - etsin uusia haasteita työstäni - pyrin erinomaisiin suoriutuksiin - yritän kehittää potentiaaliani - pyrin työskentelemään tehokkaassa tiimissä - otan käyttöön parhaat kykyni - yritän kokea työn iloa - yritän oppia kaiken mahdollisen - pyrin osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - tyytyväinen työhöni - työpanokseltani merkittävä - arvostettu tiimini jäsen - tärkeisiin päätöksiin aktiivisesti osallistuva - valmis erityisosaamista ja kehittymistä vaativaan oppimiseen - halukas jatkuvaan oppimiseen - vapaa ja joustava työssäni - kykenevä johtamaan itseäni - nauttinut tämän hetkisestä työstä

Kuvio 5. Henkilökohtaisen voimaantumisen tasot (Heikkilä – Heikkilä 2005: 48)

Työnohjauksella on lastensuojelun laitostyössä jo pitkälle vakiintunut asema henkilöstön jaksamisen sekä työyhteisön työskentelyn kehittymisen tukena. Työnohjaus mahdollistaa ammatillisuuden kasvua ja kehittymistä sekä tukee työntekijän ammatti-identiteetin vahvistumista. Hyvän työilmapiirin luomiseksi ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi, on työyhteisön tärkeä oppia keskustelemaan työstä, työyhteisöstä ja niihin liittyvistä ongelmista unohtamatta kuitenkaan onnistumisia ja ilon aiheita. Työnohjaus antaa mahdollisuuden työntekijöille pohtia niitä edellytyksiä, joiden avulla muutokset voivat tapahtua niin työntekijän omissa toimintatavoissa kuin työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. (Kyrönseppä 2012: 32; Salminen 2005: 117–119.)

3.3 Yhteisöllisyys ja luottamus työyhteisössä

Sosiaalinen pääoma ja tunneäly ovat käsitteinä yleistyneet työpaikoilla viimeisten vuosien aikana. Sosiaalisten suhteiden ja työntekijän tasapainoisen tunnemaailman tiedetään vaikuttavan merkittävästi hyvinvointiin sekä työn laatuun. Sosiaalinen pääoma rakentuu ihmisten välisistä suhteista ja se pitää sisällään muun muassa sosiaalisen tuen, avun ja yhteisöllisyyden. Tunneäly viittaa yksilön kykyyn käsitellä ja hyödyntää omia tunteita vallitsevassa ilmapiirissä. (Lindström 2002: 18–19.)

Työyhteisön toimintatapa on kokonaisuus, johon vaikuttavat monenlaiset tekijät. Työntekijöiden sekä esimiesten arvomaailma, asenteet ja toiminta muokkaavat työyhteisöä omanlaisensa. Nakarin ja Valteen (1995) havainnot menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön eroista (kuvio 6) osoittavat, että menestyneen työyhteisön johdossa ollaan kiinnostuneita yhtäläillä toiminnan tuloksista kuin henkilöstön hyvinvoinnista. Hyvän työyhteisön johtamisen keskeisiä elementtejä ovat työntekijöitä tukeva, kannustava ja innostava ote, kehittämismyönteisyys sekä ihmisiin luottava johtamistapa. (Seppänen-Järvelä 2009: 33–35.)

Menestyvä työyhteisö	Kriisiytynyt työyhteisö
työyhteisön toimintaa käsitellään säännöllisesti yhteisillä foorumeilla	työyhteisön toimintaa ei käsitellä yhteisillä foorumeilla
vallitsee vilkas keskinäinen vuorovaikutus	ei ole kaikkien keskinäistä vuorovaikutusta
tiedonkulku on avointa, rehellistä ja peittämätöntä	tiedonkulussa asioiden salailua, peittelyä ja puutteita
vallalla on avoin toverihenki ja keskinäinen avuliaisuus sekä tukeminen	sosiaalisen tuen ja avun verkosto on vajavainen
kullakin selkeä käsitys omista tehtävistään ja asemasta työyhteisössä, selkeät roolit	ei ole selkeää käsitystä omista tehtävistä eikä asemasta, roolit epäselviä
ihmissuhteet luottamukselliset ja suorat	ihmissuhteissa luottamuksen puutetta
vuorovaikutus on tasavertaista	on määräämistä, alistamista ja eriarvoisuutta
kullakin on selkeä käsitys työyhteisön perustehtävästä	ei käydä keskustelua työyhteisön perustehtävästä
ilmikonfliktien määrä on vähäinen	ilmenee runsaasti erityyppisiä konflikteja
pyritään konfliktien avoimeen kohtaamiseen ja käsittelyyn	konfliktit peitellään, niitä vähätellään ja tukahdutetaan
pyritään yhteisymmärrykseen työyhteisöä koskeissa ratkaisuissa	esiintyy avoimia kilpailutilanteita yleisten näkemysten törmätessä
suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja siedetään hyvin erilaisuutta	klippiydytään, erottaudutaan ja siedetään heikosti erilaisuutta

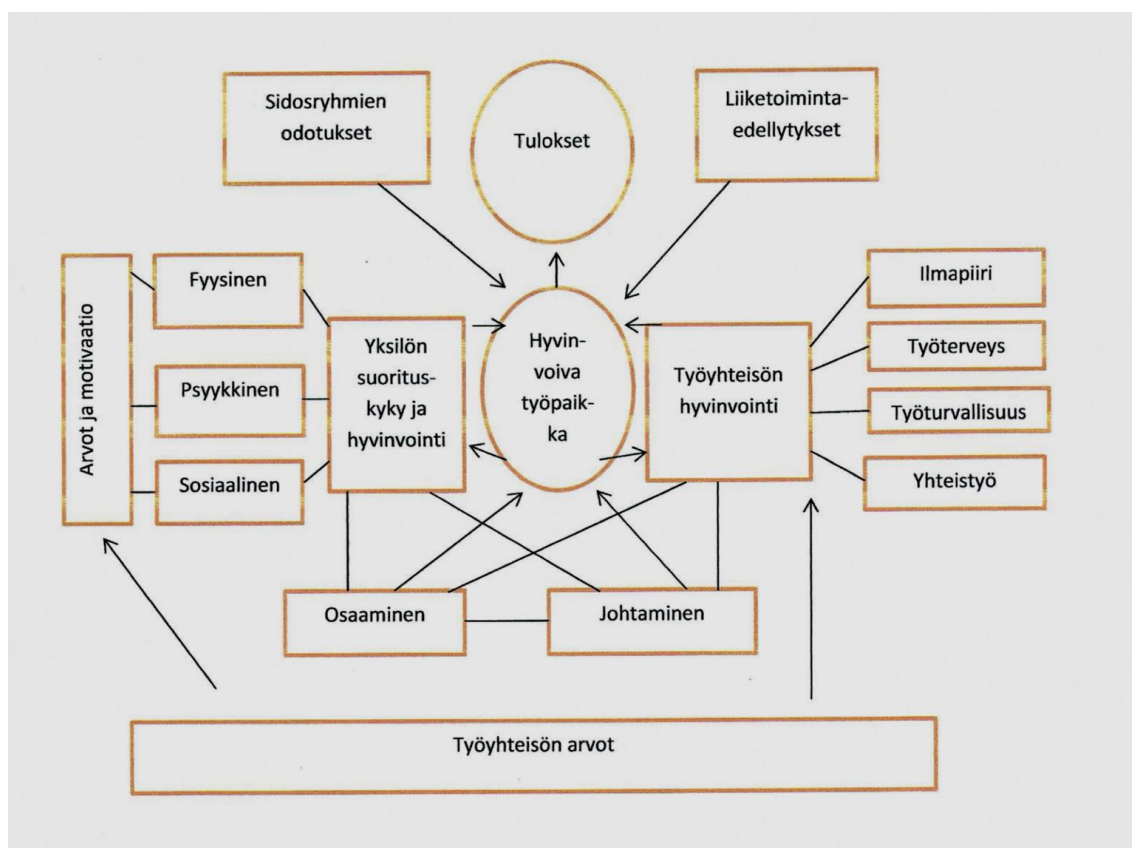
työpaikalla ei esiinny juoruilua eikä selän takana puhumista	kateellisuus, juoruilu ja selän takana puhuminen on yleistä
työyhteisön jäsenet pyrkivät vaalimaan myös hyviä ihmissuhteita	eri klikkeihin kuuluvien välillä on jopa avointa vihamielisyyttä
vallitsee avoin, hengittävä, ketään syrjimätön ilmapiiri	vallitsee sulkeutunut, pidättynyt ja ahdistava ilmapiiri
kaikilla on tunne osallisuudesta työyhteisön suunnitelmiin ja tapahtumiin	osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työyhteisön suunnitelmiin ja tapahtumiin ovat vähäiset

Kuvio 6. Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön erot (Nakari – Valtee 1995: 29)

Työyhteisö on joukko ihmisiä, jotka tekevät töitä yhdessä sovittun päämäärän eteen. Johtajuutta ei ole olemassa ilman ryhmää ja harvoin toimivaa ryhmää ilman johtajaa. Työyhteisössä jokaisen jäsenen toiminta vaikuttaa lopputulokseen. Tämän vuoksi johtajalla on vastuu hyödyntää työntekijöidensä ainutlaatuista osaamista ja erityispiirteitä yhteisen hyvän nimessä. Toimivassa työyhteisössä ei vähätellä kenenkään ajatuksia vaan ymmärretään sekä ääneen sanottujen ajatusten että hiljaisen kirjoittamattoman tiedon merkitys ryhmän toiminnan kannalta. (Arjanne 2006: 59–61.)

Työyhteisön toimintaa ohjaa arvopohja, joka määrittelee organisaation panostuksia ja johtamisen tavoitteita. Yksilön työhyvinvointi perustuu myös arvoihin, jonka vuoksi onkin tärkeää, että organisaation ja työntekijän omat arvot olisivat linjassa keskenään. Ihminen ei voi hyvin, jos hän joutuu työskentelemään oman arvomaailman vastaisesti. Työyhteisön hyvinvointi koostuu järjestelmistä, joilla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia. Näitä ovat muun muassa työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu sekä työympäristön viihtyvyys. Organisaation johdolla on suuri rooli siinä, miten näitä järjestelmiä käytetään työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Otalan ja Ahosen (2005) mukaan johtamisella on todettu olevan suurin vaikutus työhyvinvointiin. Johtamisella ja esimiestyöllä vaikutetaan joko positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyömahdollisuuksiin sekä työntekijöiden resurssien hyödyntämiseen. (Ojala – Ahonen 2005: 30–34.)

Hyvinvoiva työyhteisö syntyy monien yksittäisten asioiden summana, joista jokainen on yhtä tärkeä toimivaa kokonaisuutta ajatellen. Työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi oleellisessa asemassa ovat yksikön tapa toimia ja sen arvot, johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä ulkoapäin tulevat odotukset ja toiveet sekä se, miten niihin vastataan. (kuvio 7).



Kuvio 7. Hyvinvoiva työpaikka (Ojala – Ahonen 2005: 34)

Varilan ja Viholaisen (2000) työnäkö tutkimuksen yksi johtopäätöksistä oli, että suurin osa vastaajista koki vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen toisten ihmisten kanssa olevan olennainen tekijä työnäkö kokemisessa. Edellytyksenä toimivalle työyhteisölle nähtiin se, että työyhteisössä vallitsee avoin, luottamuksellinen sekä toiset huomioiva ilmapiiri. Konkreettisimmillaan se tarkoittaa sitä, että työkaverin kanssa yhdessä voi suunnitella työtehtäviä, asetetaan yhteisiä tavoitteita ja pyritään yhdessä sovittuun päämäärään. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee ottaa vastuu yhteisistä asioista ja työskennellä kohti yhteistä päämäärää. Viidennessä vastaajista (19 %) korosti

myös toimivaa esimiessuhdetta työn ilon kokemisessa. Esimiehen tulisi osata luoda työyhteisöön avoin, keskustelevalle ja vapautunut ilmapiiri. (Varila – Viholainen 2000: 110–122.)

3.4 Lastenkotityön ulottuvuudet

Lastenkotityötä on määritelty ja jäsennelty tutkimuksissa melko vähän. Kanadalaisen James P. Anglinin tutkimus *Pain, Normality and the Struggle for Congruence: Reinterpreting Residential Care for Children and Youth* (2002), jaottelee laitostyön keskeiset tehtäväalueet kolmeen ulottuvuuteen:

1. erityisen, arkisen elinympäristön luomiseen
2. lasten ja nuorten tuskaan ja sen synnyttämän käyttäytymisen vastaamiseen sekä
3. lapsen kokemuksen itsestään normaalina kehittämiseen.

Lastenkotityöstä kirjoitetaan sekä hoitona, kasvatuksena että terapeuttisena työnä. Laitostyön kehittämistä on käsitelty Suomessa lähinnä menetelmien kehittämisen näkökulmasta. Lastenkotityön määrittelylle on tyypillistä teoreettisten viitekehysten ja lähestymistapojen moninaisuus. Suomessa on puhuttu korjaavasta ja korvaavasta työstä, mikä ilmentää ammatillisuuden erityislaatuisuutta lastensuojelun sijaishuollossa. Korjaava työ nähdään aikaisempien kokemusten korjaavana huolenpitona ja korvaava taas vanhemmuuden kasvatustyötä korvaavana hoitona. Lastenkotityö mahdollistaa ja turvaa lasten arkielämän jatkuvuuden ja on luonteeltaan lasten kanssa arkista elämistä ja arjen jakamista mutta on samalla myös lapsen vierellä kulkemista ja elämistä hänen hankalan elämäntilanteen ja sosiaalisten vaikeuksien kanssa. Lastensuojelun laitostyön moninaisuuden ja erityisyyden lisäksi siihen liittyy usein heikosti arvostettu ammatillinen mielikuva. Ajankohtainen kysymys on, kuinka työntekijät ymmärtävät oman roolinsa lastensuojelun laitostyössä ja kuinka he määrittelevät, mitä on se työ mitä he tekevät? Myös työtä ohjaavat arvot tulee olla selkeästi määritellyt laitostyön tulevaisuuden kannalta. (Laakso 2009: 39–48.)

Lastenkotien työntekijöiden perustehtävänä on tukea lasta hänen kasvussaan, vahvistaa lapsen kuvaa itsestään sekä rohkaista häntä pitämään itseään arvossa, tärkeänä ja riittävän hyvänä. Usein lastenkotiin tullessa lapsi tuntee toivottomuutta ja arvottomuutta sekä näköalattomuutta tulevaisuutta kohtaan. Työntekijällä on tärkeä rooli toivon ja mahdollisuuksien luojana lapsen elämässä. Pitkäaikainen työskentely mahdollistaa luottamuksen syntymisen työntekijän ja lapsen välille. Luottamuksellisen suhteen syn-

nyttyä lapsi peilaa omaa itseään työntekijän kautta ja silloin toivon näkeminen työntekijän silmissä ja rohkaisevien sanojen kuuleminen auttaa lasta näkemään itsensä uudella tavalla. Lastenkodin työntekijän onkin pohdittava, mitkä asiat ohjaavat ensisijaisesti työskentelyä ja miten asiakkaita kohdataan. (Partanen 2005: 22–23.)

Työntekijät ovat tuen antamisen ja kontrollin ylläpitämisen välissä tehdessään työtä lastenkodissa. Kontrolli mielletään yleensä negatiivissävytteiseksi hallitsemiseksi tai valvomiseksi ja tuki enemmän avustamiseksi sekä vahvistamiseksi. Auttamistyössä tuki ja kontrolli liittyvät aina toisiinsa, asiakasta pyritään vahvistamaan, antamaan mahdollisuuksia ja lisäämään hänen omaa hallinnan tunnetta. Oleellista on huomioida, onko tuen ja kontrollin yhdistelmä asiakasta voimaannuttavaa vai alistavaa. (Eriksson – Arnkil 2009: 31–32.)

Lastenkotityö on arkista tekemistä, olemista ja huolenpitoa. Lastenkotityötä ei välttämättä mielletä ”oikeaksi” työksi sen kotitapaisuuden vuoksi. Lastenkotityöhön kuuluu arkisia rituaaleja, toistoja, sääntöjä ja sopimuksia. Työntekijät elävät työpäivänsä aikana todeksi lasten arkea lastenkodissa. Työhön kuuluu olennaisena osana konkreettinen lapsista huolehtiminen ja huoltaminen, kuunteleminen ja kuuleminen, yhdessä tekeminen sekä arkiaskareiden pyörittäminen. Fyysisten perustarpeiden tyydyttämisen lisäksi arkiseen huolenpitoon liittyy vahvasti ajatus lapsia ohjaavasta ja kasvattavasta aikuisesta, turvallisesta sekä välittävästä suhteesta. Arjen rutiinien ja huolenpidon lisäksi lastenkotityöhön liittyy jännitteisyyttä sekä painavuutta. Tilanteiden vaihtuvuus sekä lasten pahoinvoinnin olemassaolo on osa lastenkotityön monimuotoista arkea. Arkisista rutiineista tulee ammatillisesti haastavia tilanteita, kun työvuorossa on monia eri episodeja käynnissä yhtäaikaisesti. Työntekijöiltä vaaditaan sopeutumista muutoksiin, heittäytymistä tilanteisiin sekä neuvottelutaitoja. Arjen tavanomainen rutiini voi lastenkodissa hetkessä, täysin odottamatta, muuttua haastavaksi tilanteeksi. Työntekijän ammattitaidolla on mahdollista ennakoida tulevia tapahtumia jonkin verran mutta siitä huolimatta yllätyksellisyys on läsnä lastenkodin arjessa jatkuvasti. (Laakso 2009: 114–139.)

Työntekijöiden ammattitaitoa tarvitaan eletessä vaikeita prosesseja läpi yhdessä lasten kanssa. Työntekijän kyky ymmärtää lapsen sisäistä maailmaa ja taito löytää ratkaisuja ongelmiin sekä itsensä pitäminen vahvana, empaattisena ja vakaana aikuisena, tekee lastenkotityöstä erityistä ja kodin kasvatustyöstä poikkeavaa. Vaikeiden tilanteiden lisäksi työ pitää sisällään paljon lähimmäisen rakkauden piirteitä. Jokainen lapsi

tarvitsee ihmistä, joka iloitsee hänen olemassaolostaan, näkee hänessä hyviä puolia ja haluaa elää arjessa hänen rinnallaan. Niemelä (2005) haastaakin työntekijöitä kysymään itseltään, mitä jos tämä lapsi olisi oma tai mitä toivoisin lapsenlapselleni? Lapsi ei kaipaakaan rinnalleen virkamiestä vaan oikean ihmisen, joka on häntä varten, josta hän on riippuvainen ja johon hän voi alkaa rakentamaan tervettä suhdetta. (Niemelä 2005: 57–60; 64–65.)

Lastenkodissa tehtävä työ on erityislaatuista. Se on jatkuvaa kohtaamista lasten ja työntekijöiden välillä arkisissa tilanteissa, kuten television katselun lomassa tai ruokailuhetkessä. Nämä tilanteet tekevät työstä ainutlaatuista ja mahdollistavat lapselle hänen kaipaamansa tuen ja aikuisen huomion sekä rohkaisun omana itsenä olemiseen. Kohtaamiset pitävät sisällään sekä kasvatuksellista, terapeutista että inhimillistä läsnäoloa. Työntekijät havainnoivat arjen askareiden lomassa lapsia lastensuojelullisen kontekstin näkökulmasta käsin. Lastenkodissa arkisen ruokailutilanteen merkitys voi olla työntekijälle paljon enemmän, miltä se ulkopuolisen silmin katsottuna vaikuttaa. Näiden havaintojen ja arviointien pohjalta työntekijät rakentavat yhteistä käsitystä, tarinaa lapsesta. (Laakso 2009: 140–183.)

Lastenkotityötä on tehdyissä tutkimuksissa jo vuosikymmenten ajan kuvailtu lähes samantyylisesti. Perusajatus on, että lastenkodista pyritään tekemään mahdollisimman kodinomaisen paikka, jossa lapset elävät arkeaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Arkeen mahtuu niin iloja, suruja, haasteita kuin mahdollisuuksiakin. Lasten oireilevan käytöksen lisäksi lastenkodeissa ollaan jatkuvasti tietoisia vanhempien problematiikan läsnäolosta tavalla tai toisella. Jo 1980-luvulla tehdyssä tutkimuksessa (Saloranta 1988) on luokiteltu lastenkotityön erityispiirteiksi työn tunnepitoisuuden, toiminnallisuuden sekä moninaisuuden. Lisäksi lastenkotiryhmän heterogeenisuus tuo työhön haasteellisuutta, samoin kuin ajankäytön rajallisuus. (Aaltonen 2013: 64–67.)

Sijoitettujen lasten vanhemmat tai lähisukulaiset ovat lastenkotityössä yllättävän paljon läsnä, eivät välttämättä fyysisesti lastenkodin arjessa mutta työntekijöiden ja lasten puheissa päivittäin. Vanhempien kanssa tehtävä työ lastenkodissa on vanhemmuuden tukemista eri keinoin. Lastenkotityö ei sisällä vanhempien omien ongelmien hoitamista vaan enemmän vanhemman hoitoon ohjausta ja tukemista vaikeassa tilanteessa. Vanhempien kanssa tehtävän työn pääfokus on kuitenkin vanhemmuudessa ja sen eri osa-alueiden kehittämisessä. Parhaimmillaan voidaan puhua kasvatuskumppanuudesta lastenkodin työntekijöiden ja vanhempien välillä. Työn yhtenä tavoitteena on varmistaa

lasten ja vanhempien välisen yhteyden säilyminen sijoituksen aikana, mahdollistaa lapsen käynnit vanhemman luona tai muutoksen aikaansaaminen lapsen ja vanhemman välisessä suhteessa niin, että lapsi saattaa palata takaisin kotiin. Vanhempien kanssa tehtävässä työssä on nähtävissä kolme ulottuvuutta, jotka ovat kasvatuskumppanuus, vanhemmuuden kontrollointi sekä vanhemmuuteen houkuttelu. Nämä kaikki ulottuvuudet ovat läsnä lastenkodin arjessa perheiden tilanteesta riippuen. Vanhempien oma vointi sekä realistinen näkemys niistä syistä, jotka ovat johtaneet huostaanottoon, vaikuttavat merkittävästi vanhempien halun tehdä yhteistyötä lastenkodin työntekijöiden kanssa. Perhemuotojen moninaisuus näkyy lastenkotityössä. Ei ole itsestään selvää kuka aikuinen kuuluu lapsen lähipiiriin ja kenellä on oikeus saada tietoja lapsesta. Työntekijät tasapainoilevat biologisten vanhempien ja muiden lapselle tärkeiden ihmisten välimaastossa yrittäen luovia lapsen kannalta parhaimman mahdollisen yhteyden kuhunkin henkilöön. (Laakso 2009: 184–224.)

4 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta sekä hyvinvoinnista lastensuojelulaitoksessa. Erityisen kiinnostunut olin kuulemaan työntekijöiden kokemuksia niistä positiivista seikoista lastensuojelun laitostyössä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan vaativassa työssään. Mitkä ovat työntekijöiden mielestä tärkeitä asioita työhyvinvoinnin kannalta? Mikä tekee työstä mielekästä ja miten työssä jaksaa? Tärkeimpänä tavoitteena minulla oli tuoda opinnäytetyölläni työhyvinvoinnin merkitystä yleiseen keskusteluun sekä saada työntekijät pohtimaan omaa jaksamistaan arkityössä.

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta pidetään parhaana metodologisena lähtökohtana, kun halutaan tuoda esille todellista elämää ja asioita, joita ei voi määrällisesti mitata. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään katsomaan ilmiötä kokonaisvaltaisena asiana, pitäen mielessä sen, että todellisuus on moninaista sekä jossain määrin myös pirstaleista. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 160–161.) Koska oma lähtökohtani opinnäytetyössä oli työntekijöiden kokemusten kuvaaminen, oli laadullinen tutkimus selvä valinta tutkimusmetodiksi. Voidaan sanoa, että laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei niinkään ole todentaa jo olemassa olevia väittämiä vaan tarkoituksena on pyrkiä paljastamaan tosiasioita. Jokainen tapaus on ainutlaatuinen ja tutkittavansa näköinen. (Hirsjärvi ym. 2009: 161–164.)

4.1 Tutkimustehtävä ja kohderyhmä

Valitsin opinnäytetyöni kohderyhmäksi pitkäaikaislaitoksessa työskentelevät työntekijät. Rajasin opinnäytetyöstäni pois kaikki muut lastensuojelutyötä tekevät työntekijät työn erilaisten rakenteiden vuoksi. Valinta oli helppo, koska tarkoituksena oli tuoda esille niitä erityispiirteitä mitä laitostyössä on jaksamisen kannalta, kun asiakkaina ovat pitkäaikaisesti sijoitetut lapset ja nuoret. Oma työhistoriani ja kokemukseni lastensuojelun laitostyöstä ohjasi minua teoreettisen viitekehyksen luomisessa sekä tutkimuskysymysten asettelussa.

Lähestyin tutkimusongelmaani seuraavilla kysymyksillä:

- Mikä tukee työntekijän jaksamista lastensuojelun laitostyössä?
- Mitä erityispiirteitä lastenkotityössä on työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna?

Opinnäytetyöni aineisto koostuu pääkaupunkiseudulla toimivien lastensuojelulaitosten työntekijöiden haastatteluista. Sovimme yhdessä vastaajatahojen kanssa, että tässä opinnäytetyössä ei ole oleellista tietää, missä lastensuojelulaitoksissa haastattelut on tehty. Koin, että on kaikkien edun mukaista, että puhun laajemmin vain pääkaupunkiseudun lastenkotien työntekijöistä. Haastatteluaineistoni on kuitenkin melko pieni, joten näin ollen varmistan, että yksittäisiä vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn laitokseen tai työntekijään valmiissa opinnäytetyössä. Anonymiteetti antaa mielestäni myös työntekijöille paremman mahdollisuuden vastata rehellisesti haastattelukysymyksiin miettimättä minkälaista kuvaa he antavat julkisesti työnantajastaan.

4.2 Aineiston hankinta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on usein tyypillistä käyttää haastattelua tiedonkeruumenetelmänä. Haastattelutilanteessa ollaan vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja sen etu muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna on joustavuus. Aineiston keruuta voi säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla, samoin myös aiheiden järjestystä on mahdollista muuttaa. Haastattelulla saadaan laajempia ja syvällisempiä vastauksia ja haastatteli pystyy havainnoimaan myös vastaajan ilmeitä ja eleitä, nonverbaalista viestintää. Lisäkysymyksiä on mahdollista käyttää tarpeen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2009: 204–205.)

Haastattelu vaatii paljon etukäteisvalmisteluja ja perehtymistä asiaan. Kuten monissa muissakin asioissa, on myös haastattelussa tiedonkeruumenetelmänä sekä hyviä että huonoja puolia. Haastattelun etuna nähdään muun muassa se, että vastaajat saadaan yleensä paremmin mukaan tutkimukseen ja heihin voidaan olla tarvittaessa yhteydessä myöhemmin, mikäli aineistoa halutaan esimerkiksi täydentää. Vastauksia on myös mahdollista tulkita heti haastattelutilanteessa yhdessä vastaajan kanssa sekä syventää saatuja tietoja esimerkiksi lisäkysymyksillä. Haastattelu voi kuitenkin sisältää virhelähteitä, jotka johtuvat sekä haastattelijasta, haastateltavasta että tilanteesta kokonaisuudessaan. Haastateltava voi kokea tilanteen uhkaavaksi tai pelottavaksi tai hän haluaa antaa sellaisia vastauksia, joita uskoo haastattelijan haluavan kuulla. Haastattelutilanteessa on kyse aina tulkinnasta ja haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnainen. Ongelma on siinä, että haastateltava voi puhua haastattelutilanteessa toisin mitä hän puhuisi jossakin toisessa tilanteessa. Tärkeää on pitää mielessä, että tutkimustuloksia ei voi liioitellusti yleistää vaan ne ovat usein tapauskohtaisia. (Hirsjärvi ym. 2009: 205–207.)

Käytin tässä opinnäytetyössä teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Teemahaastattelu on joustava tiedonkeruuväline, jota käytetään paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa. Teemahaastattelua pidetään lomake- ja avoimen haastattelun välimuotona, sillä tyypillisesti siinä on haastattelun aihepiirit eli teemat tiedossa mutta tarkkaan määritellyt kysymykset tai järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi ym. 2009: 208.)

Teemahaastattelua voidaan pitää eräänlaisena keskusteluna haastateltavan kanssa. Keskustelu kuitenkin tapahtuu tutkimusta tekevän ehdoilla ja hänen aloitteestaan mutta pyrkimys on päästä vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa ja saada selville häntä kiinnostavat aihepiiriin kuuluvat asiat. Teemahaastattelutilanteessa tutkimuksen tekijällä on mielessään joukko asioita, joista hän haluaa keskustella jokaisen haastateltavan kanssa. (Eskola – Vastamäki 2001: 24.)

Eskolan ja Vastamäen (2001: 33–34) mukaan teemoja muodostettaessa käytetään sekä luovaa ideointia ja aihepiirin tuntemusta että aikaisempia tutkimuksia ja aiheeseen sopivia teorioita hyödyksi. Opinnäytetyöni teemat muotoutuivat hiljalleen prosessin kuluessa. Minusta oli tärkeää perehtyä ensin perusteellisesti teoreettiseen sisältöön, jotta osasin luoda tarkoituksenmukaisia kokonaisuuksia aihepiirin ympärille. Teemoista rakentui haastattelurunko (liite 1), jota käytin aineistonkeruun pohjana. Teemahaastattelu parhaimmillaan sisältää kolmentasoisia teemoja. Ylimmällä tasolla ovat laajat aihepiirit,

joista halutaan keskustella. Seuraavalla tasolla on tarkentavia apukysymyksiä, jolloin on mahdollista pilkkoa laajempaa teemaa pienemmiksi ja helpommin vastattaviksi kysymyksiksi. Viimeisellä eli kolmannella tasolla ovat ne yksityiskohtaiset kysymykset, joihin turvaudutaan silloin kun aiemmat kysymykset eivät ole tuottaneet minkäänlaista vastausta. (Eskola – Vastamäki 2001: 36.)

Aineiston keräsin 8.12.2014–15.2.2015 välisenä aikana. Opinnäytetyöni haastatteluihin osallistui yhteensä 10 työntekijää ympäri pääkaupunkiseutua toimivista lastensuojelulaitoksista. Kaikki haastattelut yhtä lukuun ottamatta olivat yksilöhaastatteluja. Yhdessä haastatteluista oli työpari paikalla yhdessä. Haastateltavat olivat kaikki naisia. Haastatteluihin osallistuneilla työntekijöillä oli kertynyt työkokemusta lastensuojelun laitostyöstä kolmesta vuodesta aina yli 30 vuoteen asti.

Aluksi olin yhteydessä laitosten johtajiin ja pyysin heitä välittämään tiedon opinnäytetyöstäni työntekijöille. Kirjoitin myös sähköpostiviestin, jossa esittelin itseni, opinnäytetyöni aiheen, toiveet haastatteluiden osalta sekä aikataulun opinnäytetyöprosessille (liite 2). Tämän sähköpostiviestin lastensuojelulaitosten johtajat välittivät työntekijöilleen. Osassa opinnäytetyöhöni osallistuneista laitoksista, kävin keskustelua ainoastaan johtajan välityksellä. Näissä tapauksissa tapasin työntekijät vasta haastattelutilanteessa. Toisissa laitoksista ensikontakti tapahtui johtajan välityksellä mutta työntekijöiden ilmaistessa kiinnostuksensa haastattelua kohtaan, välitti johtaja työntekijöiden sähköpostiosoitteet minulle, jolloin sain suoraan sovittua haastatteluajankohdan heidän kanssaan. Kumpikin tapa osoittautui yhtä toimivaksi eikä mielestäni vaikuttanut lopputulokseen olennaisesti. Haastattelupaikkoina toimivat lastensuojelulaitokset, joissa työntekijät työskentelivät.

Hirsjärvi ym. (2009: 211) mukaan on haastattelutilanteessa hyvä varautua sekä puhe-
liaisiin että niukkasanaisiin haastateltaviin. Tavanomaisesti teemahaastattelut kestävät tunnista kahteen tuntiin. Kohtasin itse hyvin erilaisia haastateltavia tässä opinnäytetyössä. Osa haastateltavista puhui oma-aloitteisesti laajemmasta teemasta kaiken oleellisen mitä hän halusi tuoda esille sillä hetkellä mutta joukossa oli myös haastateltavia, jotka selvästi odottivat minulta tarkempia kysymyksiä eivätkä halunneet tai osanneet lähteä itse viemään keskustelua eteenpäin ilman kysymyksiä. Haastattelut kestivät keskimäärin 1h 10min. Lyhyimmillään haastattelu kesti 30min ja pisin haastattelu oli 120minuuttia. Nauhoitin kaikki haastattelut nauhurilla ja litteroin ne jokaisen haastattelun jälkeen sanatarkasti luettavaan muotoon. Koin jo melko varhaisessa vaiheessa,

että haastattelut alkoivat toistaa itseään enkä enää loppuvaiheessa saanut opinnäytetyöni kannalta oleellista uutta tietoa haastateltavilta suurissa aihekokonaisuuksissa. Ymmärrettävästi jokaisen haastateltavan kokemukset ovat ainutlaatuisia eivätkä siksi voi olla täydellisesti toistensa kopioita mutta saavutin mielestäni riittävän kylläntymisen eli saturaation aineistoni kanssa. Kylläntymisessä aineisto alkaa toistaa itseään eikä haastateltavilta enää saada tutkimusongelmaan nähden uutta tietoa. Myös yleistyksiä voidaan jossain määrin tehdä, kun aineisto alkaa toistaa itseään. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 87–88.)

4.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Aloitin aineiston analyysin jo heti sen käsittelyvaiheessa. Päätin litteroida jokaisen haastattelun sanatarkasti ennen seuraavaa haastattelua. Tämä ratkaisu oli erittäin onnistunut ja koin helpottaneeni omaa työtäni toimiessani näin. Sain ikään kuin aloittaa jokaisen haastattelun puhtaalta pöydältä mutta pystyin silti hyödyntämään edellisen haastattelun tuottamaa aineistoa muun muassa ajankäytön suhteen, kysymysten painotusten sekä teemojen tärkeyden suhteen. Litterointi oli aikaa vievää mutta sujui yksi haastattelu kerrallaan jouhevasti ja suunnitelmallisesti. En pitänyt tutkimusongelmaani nähden tarpeellisena auki kirjoittaa jokaista huokaisua tai naurahdusta vaan karsin ne aineistosta pois litterointi vaiheessa. Säilytin kuitenkin aineiston muutoin juuri sellaisena mitä haastateltavat olivat puhuneet. Kaikkiaan litteroitua tekstiä haastatteluista kertyi yhteensä 87 sivua.

Tutkimuksen analyysia voidaan tehdä monilla menetelmillä ja tavoilla. Jokaisen on kuitenkin löydettävä sellainen tapa, joka vastaa parhaiten oman tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Tämän opinnäytetyöni analyysimenetelmäksi valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sitä voidaan pitää yksittäisenä metodina tai väljänä teoreettisena kehyksenä. Monet laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä perustuvat sisällönanalyysiin, mikäli sillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91.) Teemoittelua suositaan yleensä silloin, kun aineistosta halutaan nostaa esiin keskeiset ja tutkimusongelman kannalta oleellimmat aiheet. Teemoittelulla aineistosta saadaan kerättyä kokoelma erilaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on yleensä runsas ja ihmisten kokemuksiin perustuva, jolloin analyysivaihe on mielenkiintoinen mutta myös haastava. Haastatteluja analysoidessa saattaa vierähtää pitkä aika tutkijan yrittäessä jäsentää

ilmiöitä, etsiä merkityksiä sekä tulkita oikein haastateltavien vastauksia. (Eskola – Suoranta 1998: 175–180; Hirsjärvi ym. 2009: 224–225.)

Koska toteutin aineistonkeruun teemahaastattelua käyttäen, järjestelin luonnollisesti jo litterointivaiheessa vastaukset näiden teemojen alle. Tämä helpotti aineiston jatkokäsittelyä. Luin litteroitua aineistoa läpi ensin useamman kerran saadakseni kokonaiskuvan jokaisesta haastattelusta sekä niiden yhtäläisyyksistä tai eroavaisuuksista. Aineiston oleelliset asiat ryhmitellään joko erilaisuuden tai samanlaisuuden perusteella riippuen tutkittavasta aiheesta. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 110–11).

Seuraava vaihe oli tutkimusongelman kannalta oleellisten asioiden esiin nostaminen eli aineiston pelkistäminen. Etsin aineistosta samankaltaisia sekä samaan aihepiiriin kuuluvia ilmaisuja, järjestelin ne yhteen ja pelkistin ilmaisuja ymmärrettävämpään muotoon. Näistä pelkistetyistä ilmaisuista syntyi mielenkiintoisia ja uusia aihekokonaisuuksia, jotka lopulta nostin aineistosta esille uusiksi teemoiksi. Hirsjärven ja Hurmeen (2009) mukaan haastatteluaineiston analyysivaiheessa esiin nostetut teemat nojautuvat aina haastattelijan tulkintoihin haastatteluista. Haastattelijan tulee löytää ja tulkita erilaisista ilmaisuista niitä yhdistävät luokat. (Hirsjärvi – Hurme 2009: 173–174.) Luin aineistoa läpi vielä useamman kerran pitäen mielessä uudet, aineistosta nousseet teemat ja mietin löytäisinkö aineistosta vielä jotain muuta mikä on jäänyt huomioimatta analyysivaiheessa. Vakuutuin joka lukemiskerran jälkeen enemmän siitä, että olin löytänyt aineistosta tutkimusongelmaani parhaiten vastaavat kokonaisuudet. Lopullisiksi teemoiksi muodostuivat *Rakenteet työlle, Toimiva työyhteisö, Ihmisläheinen ja merkityksellinen työ, Työn johtaminen, Kehityskohdat lastenkotityössä sekä Lastenkotityön erityispiirteet*.

1. Aineiston litterointi luettavaan muotoon.
2. Litteroidun aineiston järjestäminen alkuperäisten teemojen alle.
3. Samankaltaisuuksien ja usein toistuvien asioiden etsiminen aineistosta.
4. Aineiston järjestäminen samankaltaisuuksien alle.
5. Ilmaisujen pelkistäminen. Esimerkiksi: ”työporukka on se mikä auttaa jaksamaan”, ”saa tukea ja kannustusta työkavereilta”, ”yhdessä tekeminen ja yhteisten tavoitteiden eteen työskentely voimaannuttaa” → Työyhteisön merkitys → Toimiva työyhteisö
6. Uusien teemojen muodostaminen.

Kuvio 8. Aineiston analysoinnin prosessi

5 Opinnäytetyön tulokset

Avaan tuloksia kertomalla aluksi lyhyesti mitä työhyvinvointi käsitteenä merkitsee haastatteluun osallistuneille työntekijöille. Tämän jälkeen olen analysointivaiheessa luokitellut aineistosta nousseet jaksamista ja hyvinvointia tukevat seikat lastenkotityössä viiden eri otsikon alle, jotka ovat: **Rakenteet työlle, Toimiva työyhteisö, Ihmisläheinen ja merkityksellinen työ, Työn johtaminen** sekä **Kehityskohdat lastenkotityössä**. Viimeinen alaluku, **Lastenkotityön erityispiirteet**, kuvaa lastenkotityön erityisyyttä vastaajien kokemana. Pohdinta luvussa (luku 8) tuon lisäksi esille niitä asioita, jotka eivät tämän aineiston perusteella näyttäytyneet työntekijöiden mielestä hyvinvointia ja jaksamista tukevin seikkoina.

Olen poiminut haastatteluista suoria lainauksia elävöittääkseni tekstiä sekä tuodakseni paremmin vastaajien ääntä kuuluviin. Pysin kuitenkin pitämään huolta siitä, että lainauksia ei ole liikaa, koska Eskolan ja Suorannankin (1998) mukaan pelkästään sitaattien avulla kuvattu aineisto ei osoita yleensä kovin pitkälle menevää analyysiä ja raportoinnista saattaa tulla helposti turhan laaja tai raskas lukea. (Eskola – Suoranta 1998: 180–181.)

5.1 Mitä työhyvinvointi on?

Lähes kaikille vastanneista käsite työhyvinvointi toi mieleen ensisijaisesti työssä viihtymisen. Työssä viihtymisellä tarkoitettiin sitä, että töihin on kiva mennä, siellä voi hyvillä mielin tehdä työnsä ja lähteä tyytyväisenä kotiin. Merkittävimpänä asiana työssä viihtymisen kannalta pidettiin toimivaa työyhteisöä. Toimivassa työyhteisössä on avoin keskusteluilmapiiri, yhteistyö sujuu ja ilo on mukana tekemisessä.

”Jos työntekijöitten välinen keskinäinen kemia ja työilmapiiri on kunnossa, oli lapsiainees minkälaisista tahansa, tätä työtä jaksaa tehdä.”

”Toimiva työryhmä auttaa jaksamaan.”

”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että töissä on hyvä olla, että se ei kuormita liikaa vaan jaksaa tehdä sitä työtä hyvin mitä tekee.”

Työhyvinvoinnin nähtiin sisältävän paljon sekä ulkoisia että sisäisiä tekijöitä. Keskeisiksi asioiksi nostettiin kohtelu työpaikalla työkavereitten, esimiesten sekä asiakkaiden taholta, toimivat ja työlle sopivat puitteet sekä organisaation halu huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista. Tähän sisältyi muun muassa työterveyshuolto, henkilökunnan edut (kuten liikuntaselit, työmatkaedut yms.) ja työhyvinvointipäivät.

Oman ammattitaidon ylläpitäminen kuuluu oleellisesti työhyvinvointi käsitteen alle. Vastaajat pitivät tärkeänä, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, hän voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä työn kehittämiseen. Tärkeää oli tulosten perusteella tuntee tyytyväisyyttä siihen mitä tekee. Myös työkavereiden sekä esimiesten ammattitaitoa arvostettiin korkealle.

”Tavallaan ajattelee niin, että vaikka kukaan ei kiittäisikään, niin itsellä on tunne, että toimii oikein... Kyllä mä melkeen sanon, että tälle alalle hakeutuu sellaisia ihmisiä, jotka haluaa tehdä tätä sydämestään.”

”Pitää ajatella, että tää on nyt tää mun pala ja mä teen tän niin hyvin kun mä voin ja mä voin puhua tän asian puolesta mutta sitte ne muut hoitaa niitä omia juttujaan.”

Haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden mielestä työhyvinvointi pitää sisällään myös työntekijän työn ulkopuolisen elämän. Työhyvinvointia on tulosten perusteella vaikea erottaa ihmisen muusta hyvinvoinnista vaan ne kulkevat rinnakkain toinen toistaan tukien. Jos ihminen ei voi hyvin töissä, vaikuttaa se myös vapaa-aikaan ja sama toisinpäin. Tärkeänä pidettiin sitä, että työ ei kuormita liikaa eikä vapaa-aika kulu työstä toipumiseen.

”Kun harrastusjutut onnistuu niin se taas auttaa jaksamaan töissä, kun vapaa-ajasta saa niin paljon ja pystyy sitä vapaa-aikaa käyttämään sellaiseen mihin itse haluaa ja tarvitsee.”

”Ehkä jokaisen ihmisen pitää etsiä semmonen paikka, missä viihtyy, ettei halua lomalle omasta elämästään. Ja sit jos tuntuu, että haluaa kokoajan lomalle tai jonnekin muualle, niin sitte pitää tehdä joku muutos.”

5.2 Rakenteet työlle

Työvuorosuunnittelua pidettiin yhtenä tärkeimpänä asiana jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Työvuorosuunnittelu sisältää työntekijämäärien huomioimisen vuoroissa sekä työntekijän omien toiveiden sovittamisen työvuorolistoille toimivaksi kokonaisuudeksi. Eniten aineistosta noussut yksittäinen toive työntekijöillä oli, että työvuorojen tekijät eivät laatisi ilta-aamu työvuoroyhdistelmiä, ne koettiin kaikista raskaimmiksi. Samoin pidettiin tärkeänä saada yövuorojen jälkeen yksi kokonainen lepopäivä ”nukkumispäivän” lisäksi. Myös yhden päivän vapaat pitkään jatkuessaan heikentävät hyvinvointia, koska yhdessä päivässä ei pääse tarpeeksi irtaantumaan töistä. Yleensäkin työvuoro-toiveiden huomioimista pidettiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä, koska se mahdollistaa vapaa-ajan suunnittelun pitkällä tähtäimellä. Jos ei voi olla varma, toteutuuko toiveet, on mahdotonta sopia menojaan tai pitää säännöllistä harrastusta. Kaikki vastanneet olivat yksimielisiä siitä, että vapaa-aika tukee työssä jaksamista ja vapaa-ajan mielekäs toiminta on suuri voimavara omalle hyvinvoinnille.

”Työvuorosuunnittelulla on iso rooli ehdottomasti, se että työvuorot on mieleisiä ja että vapaa-aika on huomioitu. Kyllä se tukee jaksamista, että ei ole ihan tööt työvuorojen jälkeen tai niiden vuoksi.”

Kolmivuorotyön koettiin toisaalta rajoittavan omaa elämää jonkin verran mutta silti suurin osa haastatelluista oli erittäin tyytyväisiä saadessaan tehdä vuorotyötä. Kolmivuorotyön koettiin antavan enemmän vapaa-ajanvietto mahdollisuuksia esimerkiksi arkivapaiden vuoksi. Useamman päivän vapaat on mahdollista käyttää hyödyksi eikä pidentyille viikonloppulomalle tarvitse välttämättä käyttää lomapäiviä vaan reissu onnistuu vapaapäivien myötä. Osa koki kuitenkin, että kaipaasi selkeämpää kolmivuorotyön rytmiä. Epäsäännöllinen kolmivuorotyö tuntui rasittavan eniten ja toipuminen esimerkiksi yövuoroista tuntui hankalalta, koska seuraava yövuoro saattoi tulla jo muutaman päivän kuluttua. Yhteistä kaikille vastaajille oli, että ennakoiminen ja elämän rytmittäminen työvuorojen mukaan on ehdottoman tärkeää oman jaksamisen kannalta.

”Yritän aika paljon ennakoida. Katon mitä vuoroja mulla on seuraavan 5-7 päivän aikana ja yritän nukkumis-, liikkumis- ja syömisrytmiä sen mukaan laittaa siihen kondikseen, että se palvelis sitä. Se on sellanen millä jaksaa.”

”Elämää eletään vuorotyön ehdoilla.”

”Kolmivuorotyö ja lastenkotityö on se, mistä eniten tykkään.”

Aineiston perusteella riittävän suuri työntekijämäärä työvuoroissa lisää merkittävästi työssä jaksamista sekä työntekijän omaa hyvinvointia ja motivaatiota työtä kohtaan. Yksinäiset työvuorot koettiin kuormittaviksi. Kuormittavuutta lisäsi se, mikäli tiedossa on haastava tilanne ja työntekijän täytyy pärjätä yksin ilman apua. Tämän kaltainen tilanne aiheutti osalle työntekijöistä stressiä jo ennen kyseistä työvuoroa. Haastatteluun osallistuneet työntekijät toivoisivat esimiesten nopeaa reagointia kriisiytyneissä tilanteissa lisäämällä vuoroihin työntekijöitä. Myös rajojen asettaminen työvuorojen suhteen nähtiin työhyvinvointia tukevana asiana. Yksi selkeimmistä vaikutti olevan se, että työntekijälle ei soiteta vapaa-ajalla työpaikalta muutoin kuin äärimmäisessä tilanteessa. Lisäksi sovitusta työajoista kiinnipitäminen on sekä työntekijän itsensä että esimiehen vastuulla.

”Jos sen tietää, että on iltavuoro yksin edessä niin kyllä se jo etukäteen korpee.”

”Oon ollut sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijöitä ei ole ollut riittävästi ja on ollut haastavia tilanteita, niin kyllä siinä työhyvinvointi kärsii aika paljon.”

Vaikka puitteilla ei koettu olevan työhyvinvoinnin kannalta kaikista suurinta merkitystä, pidettiin silti viihtyisää ja toimivaa työympäristöä etuna jaksamisen kannalta. Hyvä työergonomia, työpisteet sekä asianmukainen ympäristö toimintaan nähden luovat selkeästi hyvinvointia. Lisäksi lastenkodin sijainti määrittelee vastaajien mielestä oleellisesti työn luonnetta. Kuinka oireilevia nuoret ovat, pidetäänkö lastenkodin ovia lukossa, onko lastenkoti erityishoidon yksikkö vai tavanomaisuuteen pyrkivä koti lapsille ja nuorille? Pääkaupunkiseudulla nuorilla on enemmän houkutuksia, on helppo liikkua ja kaveripiirit ovat laajempia kuin esimerkiksi pienillä paikkakunnilla.

”Kyllä sillä on merkitystä, onko puitteet sellaiset, että laitos on kodinomainen ja tarkoitettu koulua käyville suht hyväkuntoisille nuorille vai niiden nuorten eristetty laitos, jossa liikkumista on rajoitettu ja nuoret oireilevat

paljon. Puitteet ja resurssointi työn laadun mukaan vaikuttaa tosi paljon omaan jaksamiseen.”

”On sitä hommia hoidettu vaikka on ollut vähän erilaiset puitteet mutta tietysti tällöinen kun tää meidän talo on, niin se voi antaa enemmän mahdollisuuksia lasten kanssa toimimiseen.”

”Toimivat puitteet. Kun on esimerkiksi hometyöpaikkoja, mikä vaikuttaa hirveästi hyvinvointiin.”

Lastenkotityössä työparityöskentely on iso voimavara. Työparilta saa tukea, apua ja ennen kaikkea mahdollisuuden jakaa omia ajatuksiaan haastavissa tilanteissa. Toimivassa työparityöskentelyssä toinen osaa jatkaa siitä mihin itse jäi ja työskentelyssä vallitsee sanaton sopimus halusta tehdä töitä yhteisen päämäärän eteen. Tiimityötä ja toisen työn arvostamista on myös työnsuunnittelusta huolehtiminen. Jokaisen omalla vastuulla on valmistautua tuleviin tilanteisiin ja työtehtäviin riittävän ajoissa.

”Työparista riippuu myös paljon... työssä jaksamista on auttanut paljon se, että on ollut osaava ja samalla aaltopituudella oleva työpari, jonka kanssa homma toimii.”

Kaikki haastatteluun osallistuneet työntekijät olivat yksimielisiä työnohjauksen tärkeästä roolista työhyvinvoinnin kannalta. Työnohjaus oli kaikilla säännöllistä, josta oltiin kiitollisia ja sitä arvostettiin. Osa koki työnohjaajan roolin olevan liian hallitseva eikä työnohjauksista sen vuoksi saatu tarvittavaa hyötyä irti. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että työyhteisöllä on vastuu itsellään hyödyntää työnohjausta tarvitsemallaan tavalla. Työnohjaajaa pidettiin enemmänkin keskustelun avaajana sekä siihen haastajana. Työryhmän nähtiin itse tekevän se suurin työ eli ratkaisun löytäminen ongelmaan itse eikä niin, että työnohjaaja luettelee valmiit toimintamallit, joita noudattamalla työskentelystä tulee toimivaa. Työnohjauksen toivottiin olevan paikka, jossa työryhmää kyseenalaistetaan ja näin ollen mahdollistetaan uusien ajatusten synty mutta samalla myös kannustetaan, tuetaan ja luodaan hyvää henkeä työryhmän sisällä.

”Mä koen, että jos me työryhmänä annettaisiin myös enemmän ja avauduttaisiin keskustelemaan enemmän, niin vois saada siitä enemmän hyötyä irti.”

”Työnohjaajalta löytyisi luotto siihen, että nämä työntekijät ovat oman alansa ammattilaisia ja löytävät ratkaisun ihan itse. Vinkkejä voi antaa mutta se suuri linja löytyisi siitä työyhteisöstä.”

”Työnohjaus on ehdoton voimavara!”

5.3 Toimiva työyhteisö

Jokainen haastatteluun osallistunut työntekijä korosti työyhteisön merkitystä työssä viihtyvyyteen ja omaan jaksamiseen. Työryhmän tukea pidettiin työhyvinvoinnin näkökulmasta yhtenä tärkeimpänä asiana. Hyvässä työyhteisössä ilo ja huumori kuuluvat jokaiseen päivään, työyhteisössä on avoin ilmapiiri ja jokainen saa olla oma itsensä eikä ketään väheksyä tai kenestäkään puhuta selän takana pahaa. Monet vastaajista piti tärkeänä sitä, että työkavereiden kanssa saa tilanteita purkaa ”epäammattimaisesti” ilman, että kukaan kyseenalaistaa kyseisen työntekijän ammattitaitoa. Lisäksi avoin ilmapiiri tarkoitti vastaajille sitä, että kaikista asioista pystytään puhumaan eikä kenenkään tarvitse loukkaantua tai ottaa niistä itseensä. On tärkeää ymmärtää, että asioista voidaan olla eri mieltä mutta ihmiset eivät silti riitele henkilökohtaisella tasolla.

”Työilmapiirin luomisessa avoimuus tietenkin työkavereitten kesken eikä selän takana puhumista, ei puukoteta selkään ja sellasta salamyhkäisyyttä.”

”Varsinkin tässä työssä, kun tää työ on rankkaa henkisesti ja täällä käsitellään tosi rankkoja ja vaikeita asioita niin se, että sais sen ilon siihen ja huumorin.”

Työntekijöiden mukaan jokainen työyhteisössä on loppuen lopuksi vastuussa hyvän ilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä. Toimivan työyhteisön ilmapiirin toivottiin välittyvän työyhteisöstä ulospäin myös muille. Vuorovaikutus työntekijöiden välillä tulee olla rehellistä ja aitoa. Inhimillistä suhtautumista pidettiin tärkeänä sekä mahdollisuutta tehdä töitä omalla persoonalla ja antaa myös muiden vastavuoroisesti tehdä töitä omana itsenään. Omien heikkouksien myöntäminen ei ole ammattitaidottomuutta vaan vastaajien mielestä ammattitaitoinen työntekijä osaa myöntää omat kehityskohtansa ja pyytää työkavereilta apua tarvittaessa. Kannustavassa ilmapiirissä tuetaan työkavereita, iloi-

taan yhdessä onnistumisista ja rohkeasti uskalletaan kysyä sekä kyseenalaistaa toimintaa.

Luottamus työkavereita kohtaan nousi aineistosta voimakkaasti jokaisen vastaajan kohdalla. Luottamus tarkoitti työyhteisössä monenlaisia asioita mutta yhtenä tärkeimpänä toiminnan kannalta pidettiin sitä, että jokainen hoitaa omat sovitut työnsä. Vastajat kokivat oman työmotivaation ja jaksamisen parantuvan siitä, kun voi luottaa työkaverin hoitavan sovitut asiat eikä tarvitse miettiä vapaa-ajalla tai seuraavassa työvuorossa onko jokin asia tullut hoidettua vai ei.

”Kyllä se on luottamus siihen, että kaikki tekee sen oman tonttinsa ja vähän tarvittaessa ylikin. Pystyy 100 % luottamaan siihen, että joku jatkaa siitä mihin minä jäin ja kaikki joustaa tarvittaessa.”

Luottamusta lisää työyhteisössä se, että kaikilla on yhteinen näkemys työstä sekä selkeä tavoite, jonka eteen töitä tehdään. Lähes kaikki pitivät tärkeänä sitä, että työssä keskitytään olennaiseen eikä vaikeuteta työtä esimerkiksi turhilla säännöillä tai rajoituksilla. Työyhteisö voi hyvin, kun siellä vallitsee tasapaino ja selkeä suunnitelma etenemisestä kohti päämäärää. Useimmat kaipasivat enemmän miestyöntekijöitä lastenkotiin tasapainottamaan työryhmiä. Osa vastaajista koki, että miehet tuovat työryhmään erilaista seesteisyyttä ja järjen ääntä naisia enemmän. Suurin osa vastaajista myös tunnisti lastenkotityön aaltoilevuuden ja sen, että vuorotellen osa työryhmän jäsenistä kokee työn äärimmäisen haastavaksi olosuhteista riippumatta. Näissä tilanteissa työryhmän tuki koettiin erittäin tärkeäksi ja nähtiin, että toimivassa työyhteisössä kannatellaan toinen toistaan pahan paikan tullen.

”Omaa työhyvinvointiani lisää merkittävästi se, että ollaan asetettu yhteinen päämäärä työlle, mitä me tehdään ja miksi, ja sitten jokainen parhaalla mahdollisella tavalla toimii sen tavoitteen saavuttamiseksi.”

”Miehet tasapainottaa kyllä ja tuo eri näkökulmaa ja nuorille olis vaihtelua ja ehkä monipuolisuutta mutta ei kumminkaan voi lähteä siitä, että palkataan sukupuolen perusteella vaan paras hakija kuitenkin sen paikan saa ja ehkä sopivin kuhunkin työpaikkaan.”

”Jokainen vuorollaan kokee vaikeuksia ja motivaation puutetta. Silloin vaan pitää kestää se tilanne ja hyväksyä se sekä luottaa työryhmän tukeen.”

5.4 Ihmisläheinen ja merkityksellinen työ

Asiakkailla on tulosten perusteella suuri rooli puhuttaessa työntekijän työhyvinvoinnista. Ihmisläheistä työtä pidettiin sekä voimavarana että jaksamista heikentävänä tekijänä. Monet vastanneista kokivat, että työtä ei ole mahdollista täysin eriyttää omasta elämästä. On tyypillistä, että hankalat tilanteet töissä seuraavat työntekijää myös vapaa-ajalle. Tosin tämä toteutuu myös toisinpäin, sillä työntekijät kokivat, että vaikea jakso omassa elämässä näkyy myös työn tekemisessä eikä ajatuksia voi sulkea pois työpäivän ajaksi. Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että työntekijän oma fyysinen ja psyykkinen vointi vaikuttaa suuresti siihen miten raskaaksi työnsä kokee. Selvää oli se, että henkisesti vaativaa lastenkotityötä on lähes mahdotonta tehdä menestyksekkäästi, mikäli oma vointi tai asiat omassa elämässä eivät ole hyvällä mallilla.

”Kaikkia asioita ei ratkaista silmänräpäyksessä ja kaikkiin asioihin ei välttämättä aina löydykään työntekijää tyydyttävää ratkaisua. Kun oppisi sen, että ei vaadi itseltään mahdottomia ja on siinä mielessä armollinen itselle. Koska ihmisten kanssa kun työskentelee, niin voikin olla, että se minun oikea ajatus ei todellakaan olekaan se vastapuolen oikea ajatus.”

”Kun tekee rankkaa työtä ja jos omassa elämässä tapahtuu paljon mullistuksia, niin se oma jaksaminen kärsii eikä voi toimia täysillä omassa työssään. Mutta vaikka oma elämä olisi kunnossa, niin sitten voi jonkun asiakkaan perheen elämän pahoinvointi vaikuttaa siihen, että sä et jaksas työtäs, kun sä ajattelet jo, että on niin monimuotoiset hankalat ongelmat.”

Yksi suurimpia motivaatiotekijöitä haastatteluun osallistuneilla työntekijöillä oli nähdä nuoren kasvu ja pärjääminen elämässä. Haastavana tässä työssä pidettiin sitä, että työn tuloksia ei useinkaan näe heti vaan vaikutukset ovat havaittavissa vasta vuosien kuluttua eikä silloinkaan välttämättä työntekijä pääse niitä itse näkemään nuoren ollessa jo itsenäistynyt omilleen. Jokainen lapsi/nuori on erilainen ja jokaisella on omat tarpeensa, mikä tekee lastenkotityöstä haasteellista mutta samalla todella antoisaa. Työn-

tekijät kokivat kiitollisuutta siitä, että saavat kulkea monien perheiden elämässä mukana vaikeina hetkinä ja tarjota apuaan sitä tarvitseville.

”Jollain tavalla tää on vähän semmosta siementen istuttamista myöskin. Sekin pitää muistaa, että ei aina välttämättä 100 % niitä tavoitteita, ideaallielämää, saavuta, niin saa jotakin istutettua sinne kuitenkin.”

”Mutta sitten kun onnistuu nuorten kanssa ja saa niitä hyviä ihmissuhteita, jotka on lopun elämän niin kuin on munkin työhistorian aikana ollut. Omaohjattavista on tullut vois sanoa niin kuin perhetuttuja.”

”Oman motivaation saan lyhyesti sanottuna nuoren kasvamisesta. Varsinkin kun pitkäaikaisesta paikasta on kyse, niin se kasvaminen, miten se menee ja miten se kehittyy, niin se on se motivaatio mikä mua kannustaa. Sitä on kauhean mielenkiintoista seurata.”

Asiakkailta työntekijät eivät koe saaneensa suoraa palautetta kovinkaan paljon mutta jokainen positiivinen palaute auttaa jaksamaan eteenpäin ja kantaa pitkälle. Työntekijät ovat myös oppineet kokemuksen kautta lukemaan asiakkaiden kiitokset rivienvälistä. Monet kokivat, että luottamussuhteen syntyminen on yksi suurimmista kiitoksista tehtyä työtä kohtaan. Tärkeänä pidettiin omaa tunnetta siitä, että toimii oikein ja haluaa tehdä hyvää, vaikka kukaan ei koskaan kiittäisikään tehdystä työstä. Työntekijät myös viittasivat ihmisen sisäiseen arvomaailmaan, jonka pitäisi ohjata työntekijöitä toimiaan inhimillisesti, oikeudenmukaisesti ja välittäen jokaisesta asiakkaasta.

”Pääsee tutustumaan kaikenmoisiin ihmispienokaisiin ja näkee tosi paljon erilaisia ihmiskohtaloita. Kun saa luotua sit sitä luottamuksellista suhdetta ja sitten, kun tulee niitä pieniä hetkiä, jolloin tajuaa, että on saavuttanut tän ihmisen kanssa jotain. Se motivoi.”

”Kun huomaa, että pystyy vaikuttamaan tai liikauttamaan jotakin jossain, niin silloin se työmäärä ei tunnu niin suurelta vaikka se tosiasiaa saat-
taa olla moninkertainen ajassa tai muussa verrattuna johonkin toiseen. Sitten kun on valheellisuutta tai ristiriitaisuutta eikä tiedä kulkeeko välillä omienkin arvojen vastaisesti, se on tosi kuormittavaa silloin.”

Pitkäaikaislaitoksessa työskentelyssä pääsee näkemään laajan kirjon elämää asiakkaiden kanssa. Asiakassuhteet sisältävät leppoisaa yhdessäoloa, pohjamudissa rämpimistä ja kaikenlaista siltä väliltä. Onnistumisen kokemukset ja vaikeista hetkistä nouseminen antavat työntekijöille niin paljon motivaatiota, että tätä kirjoa jaksaa käydä läpi vuodesta toiseen. Työntekijät kokivat, että työssä on osattava myös suodattaa paljon asiakkaiden pahaa oloa eikä ottaa sitä itseensä. Vaikeinta on oppia sietämään turhautumisen tunnetta ja voimattomuutta asioiden parantamiseksi. Lastenkotityössä joutuu vastaajien mielestä pidättäytymään paljon omien mielipiteiden suhteen ja jopa nöyrystelmään asiakkaiden edessä, jotta asiakassuhde voisi toimia edes jollakin tasolla tulevien kuukausien ja vuosien ajan.

”Monesti jotain pienempää nukkumaan laittaessa sitä hätkähtää, että kuinka merkityksellisiä ihmisiä me oikeasti ollaan joidenkin lasten elämässä.”

”Lapset on sentään lapsia ja ne on kuitenkin vasta opettelemassa ja kasvamassa, toki eihän kaikki aikuisetkaan valmiita ole vaan keskeneräisiä nekin, et sitä joutuu sietää niiltä vanhemmilta ihan hirveästi paskaa niskaan ihan vaan sen takia, että sitä yhteistyötä joutuu pahimmassa tapauksessa tekemään monta vuotta ja se kontakti täytyy jotenkin säilyä.”

”Siinä kuormittaa just se, että miten ne (vanhemmat) ei nää, kuinka paljon ne tuhoo sitä lapsensa elämää koko ajan. On niin kädetön olo. Niin monet käyttää hirvittävän määrän energiaa tapellakseen meitä vastaan.”

”Se palkitsee sitten, kun on aina voittanut ja päässyt sen vaikean jakson yli ja siitä on sitten seurannut hyviä asioita.”

Asiakkaiden käytöksellä on selvä välillinen yhteys työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Moni koki, että oma arvostus työtä kohtaan nousee korkeammalle, kun ei tarvitse kuunnella päivittäin haistattelua, huorittelua tai uhkailua asiakkaiden taholta. Vaikka ikävää käytöstä ei ottaisikaan itseensä, vaikuttaa se silti työilmapiiriin ja lopulta myös työntekijän omaan suhtautumiseen työtä kohtaan. Suurin osa vastanneista kysyikin itseltään, kuinka paljon työntekijän tulee sietää kiusaamista omalla työpaikalla, missä menee raja ja kuka sen vetää.

”Me ollaan niin sairaiden vanhempien kanssa tekemisissä, että mä inhoon sitä tunnetta, kun ne saa mut epäilemään tai miettimään sitä mun omaa osaamista tai oonko mä nyt toiminut oikein.”

5.5 Työn johtaminen

Haastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat johtamisen tarkoittavan sekä itsensä johtamista että esimiehisyyttä. Aineiston perusteella johtamiskulttuurilla, johtajalla sekä itsensä johtamisella on merkittävää vaikutusta työhyvinvointiin ja erityisesti työn mielekkääksi kokemiseen. Työntekijät mielsivät oman itsensä johtamisen olevan työn suunnittelua, omaan työnkuvaan ja sisältöön vaikuttamista sekä ennen kaikkea hallinnan tunteen saavuttamista omaa työtä kohtaan. Vastanneet pitivät tärkeänä myös sitä, että työpaikalla on huomioitu kunkin työntekijän vahvuuksia ja niitä osataan hyödyntää arjessa parhaalla mahdollisella tavalla. Tosin useampaa vastanneista mietitytti se, kenen vastuulla on nostaa vahvuuksia esille, kuinka aktiivisesti työntekijän itse pitäisi tuoda niitä esille ja mikä rooli esimiehellä on vahvuuksien tunnistamisessa.

”Erityisosaamiset tuntuu jäävän vähän piiloon. Mistä se sitten johtuu? Ehkä ihmisillä pitäisi olla enemmän rohkeutta tuoda niitä esille, jos vaan jaksaa kaiken tän pyöryksen keskellä mitä tässä työssä on.”

”Olis tarpeen nostaa ihmisten vahvuuksia ja hyödyntää niitä. Sekin juuri luo sitä työhyvinvointia, että sä pääset hyödyntämään niitä sun vahvuuksia.”

Johtajan nähtiin olevan se henkilö, joka on viimekädessä vastuussa organisaation toiminnasta sekä työntekijöistä. Erityisen tärkeänä pidettiin johtajan kykyä olla samanaikaisesti lähellä työntekijöitä mutta kuitenkin tarpeeksi kaukana nähdäkseen kokonaiskuvan. Johtaja on työntekijöiden mielestä se, joka laittaa rajat toiminnalle ja vastaa siitä, minkälainen suhtautuminen laitoksissa on esimerkiksi asiakkaiden väkivaltaisuu-teen.

”Johtajalla on tosi iso rooli siinä, millainen hänen johtamansa työyhteisö on. Koen, että johtajan arvomaailmalla ja kaikella sellaisella on vaikutusta alaisiin.”

”Johtaja osaltaan luo sitä ilmapiiriä mitä sallitaan ja mitä ei sallita. Ja miten tiukasti puututaan mihinkin asioihin, sillä on tosi iso merkitys.”

Esimiehen halutaan olevan näkyvä ja kantaaottava ”lauman johtaja”. Työntekijöille oli tärkeää, että esimies luottaa alaisiinsa, arvostaa heidän tekemää työtä ja antaa kannustavaa palautetta. Liiallinen puuttuminen arkipäivän asioihin koettiin epäluottamuksena työntekijöitä kohtaan, mikä taas heikensi työntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan. Työntekijät selkeästi toivoivat johtajan pysyvän omassa roolissa, samoin kuin työntekijät omassaan.

”Vaaka on tasapainossa siinä, että antaa työntekijöiden tehdä sitä työtä rauhassa mutta kuitenkin välillä tsekkaa ja kyseenalaistaa, kattoo vähän niitä suuntaviivoja. Mun mielestä, että kun on se luotto työntekijöihin ja esimiehet luottavat siihen, että työntekijät tekevät oikeita päätöksiä ja tarvittaessa seisovat takana. Siitä tulee sitä varmuutta ja sitä kautta hyvinvointia.”

”Toivoisin, että esimiehet antaisivat enemmän positiivista palautetta.”

”Johtamiseen kasvaa. Ei kukaan ole valmis eikä kukaan tule valmiina. Tavallaan täytyy antaa tilaa, ymmärrystä ja vapautta puolin ja toisin. Ei johtaminen ole yksipuolista.”

Aineiston perusteella hyvä johtaja on oikeudenmukainen, helposti lähestyttävä, arjessa läsnä ja kannustava. Johtajalla tulee olla tarkat silmät ja korvat ollakseen perillä työyhteisössä tapahtuvista asioista sekä kyky aistia työyhteisön ilmapiiriä. Johtajalta odotetaan myös johdonmukaisuutta ja suoraselkäisyyttä vaikeidenkin asioiden edessä. Työntekijät luottavat johtajan vastuunkantoon sekä siihen, että hän pysyy päätöksissään tai osaa perustella muutokset asianmukaisesti ja vakuuttavasti. Työntekijät kokivat myös, että johtajan tehtävänä on olla kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta, työolosuhteista ja yleisestä ilmapiiristä. Konkreettisiksi toimenpiteiksi työntekijät nostivat muun muassa koulutusten mahdollistamisen, sopivan työryhmän luomisen sekä inhimillisen otteen lapsiaineista valittaessa laitoksiin.

”Johtajan on oltava helposti lähestyttävä, ei ole pelottava, on läsnä siinä arjessa ja on helposti tavoitettavissa ja että on helppo kääntyä hänen puoleen tarvittaessa.”

”Johtajaa kiinnostaa työntekijän hyvinvointi ja hän on työntekijän puolella.”

Henkilöstöjohtamisen lisäksi johtajalla nähtiin olevan taloudellinen vastuu toiminnan pyörittämisestä. Johtaja antaa työntekijöille suuntaviivat mihin budjettia käytetään lastenkodeissa, mikä on tärkeää toiminnan kannalta ja mikä asiakkaiden edun mukaista. Osa vastanneista toivoi johtajalta johdonmukaisempaa suhtautumista taloudenhallintaan sekä enemmän johtajan ja työryhmän välistä vuoropuhelua hankinnoista, lasten käyttövaroista ja muista taloudellisista menoista.

”Raha tulisi jakaa fiksusti kokonaiskuva mielessä pitäen. Lasten vuosibudjetit voisi olla maltillisempia mutta sen sijaa rahaa pitäisi voida käyttää hankintoihin silloin kun uusi lapsi muuttaa taloon. Lapselle on asettumisen kannalta merkitystä sillä, saako hän sisustaa huoneensa haluamallaan tavalla ja miten hänen muuttoonsa varaudutaan.”

5.6 Kehityskohdat lastenkotityössä

Yhtenä suurena haasteena lastenkotityön tulevaisuuden kannalta työntekijät pitivät työlle asetettuja odotuksia ja vaatimuksia, jotka tulevat ylemmältä taholta laitoksiin. Vastaajat kokivat, että nykyisellä koulutuksella ammattitaito ei välttämättä riitä kaikista vaikeimmin oireilevien nuorten hoitamiseen. Lisäksi perheiden ongelmat ovat niin moninaisia, että pelkällä sosiaalialan koulutuksella on vaikea puuttua niihin eivätkä perheet saa tarvitsemaansa apua. Lastenkotityöhön kaivataan enemmän moniammatillista osaamista, ei pelkästään yksittäisiä virkoja vaan moniammatillista sosiaali- ja terveydenhuollon osaamista työryhmien sisälle. Myös työnkuvan rajaaminen nähtiin tärkeänä asiana jaksamisen kannalta. Työllä täytyy olla selkeät rajat ja ymmärrys siitä, minkälaisia asioita lastenkodeissa voidaan hoitaa ja mitkä kuuluvat toisen ammattiryhmän työnkuvaan. Työ lastenkodissa on vaativaa sekä henkisesti että fyysisesti eikä tämänhetkisen palkkataso ole lähelläkään tyydyttävää tasoa työnlaatuun suhteutettuna. Työntekijät kokivat, että työtä ei yhteiskunnan tasolla arvosteta tarpeeksi eikä naisvaltaisella alalla ole ollut niitä henkilöitä, jotka olisivat lähteneet ajamaan voimakkaasti työntekijöiden etuja ja parempaa palkkatasoa.

”Tää on aika iso paketti hallittavaksi. Pitäisi olla enemmän koulutusta, että pystyttäisiin kaikkiin näihin ongelmiin mitä meille tulee vastaan reagoimaan paremmin.”

”Meillä on oikeastaan vaan yhden alan osaajia täällä (sosiaaliala). Hyvin voisi ajatella, että esimerkiksi toimintaterapeutit ja psykiatriset sairaanhoitajat olisivat edustettuina työryhmissä siinä missä sosionomitkin. Se toisi paljon lähemmäksi sitä eri alojen osaamista ja näkemyksiä. Silloin pystyisi jakamaan osaamista ihan eri tavalla.”

”Liian vähän maksetaan palkkaa työnkuormittavuuteen nähden. Musta tuntuu, että edelleen on sellainen vanhakantainen ajattelu valloillaan, että pitää olla erityinen kutsumus, kun hakeutuu lastensuojelualalle. Ja kutsumusammattistahan ei tarvitse maksaa kovin ihmeellistä palkkaa. Tarvitaan joko miehiä enemmän alalle tai voimakkaita naisia, jotka lähtisivät ajamaan näitä asioita oikeasti.”

Yhteistyö eri viranomaisverkostojen kanssa voisi olla toimivampaa. Vaitiolovelvollisuus säädökset usein hankaloittavat tietojen jakamista koulun, terveydenhuollon, lastensuojelun, harrastustoiminnan sekä muiden toimijoiden välillä. Työntekijät toivovat, että sosiaalityöntekijöillä olisi nopeammat valmiudet tehdä muutoksia esimerkiksi sijoituspaikan suhteen, mikäli lapsen etu ei toteudu nykyisessä sijoituspaikassa. Samoin työntekijöille laitoksissa kaivattiin enemmän valtaa päätösten teossa lasten arkipäiväisten asioiden suhteen. Kasvatuskysymyksissä tulisi palata takaisin terveen maalaisjärjen käyttöön sen sijaan, että lastensuojelulaki määrittelee jokaisen pienenkin yksityiskohdan arjen toiminnassa. Vaikka lastensuojelulakia pidettiin vastaajien keskuudessa alkuperäiseltä tarkoitukseltaan hyvänä, lasten oikeuksia suojelevana lakina, on se hiljalleen kääntynyt itseään vastaan. Nykyisellään lastensuojelulain koetaan vaikeuttavan kasvatustyötä eikä työntekijät osaa varmasti sanoa, onko lain tarkoitus tänä päivänä enemmänkin suojella vanhemmuutta vai itse lasta.

”Yhteistyö viranomaisverkostojen kanssa voisi olla työhyvinvointia tukeva seikka mutta se ei aina toimi niin. Välillä tulee joidenkin lasten kohdalla sellaisia tunteita, että miettii saisiko ne paremmin apua jos ne asuisi kotona.”

”Lastensuojelulaki kasvatuksellisessa mielessä välillä turhauttaa. Pitäisi muistaa se, että tässä kuitenkin tehdään kasvatustyötä, on tarkoitus olla kodinomainen paikka, jossa harjoitellaan asioita itsenäistä elämää varten. Toi laki alkaa kääntyä vähän siihen suuntaan, että kukaan ei enää seiso niiden takana. Kukaan ei kasvattaisi omassa kodissaan omaa lastaan lain määräämällä tavalla. Esimerkiksi jos laitoksessa lapsi rikkoo jotain, pitää pyytää lapsen vanhemmilta ja sosiaalityöntekijältä lupa, saako lapsi korvata sen. Tämmöiset naurettavuudet voisi karsia pois.”

”Aika huolestuttavalta näyttää huostaan otettujen nuorten tilanne tällä hetkellä. Meillä pitäisi olla ehkä enemmän valtaa tehdä ja päättää asioita yksittäisenä työntekijänä ja sanoa suorempaan asioita.”

”Tänä päivänä laki määrittelee paljon tätä meidän työtä. Nyt melkein saa olla lakimieheen yhteyksissä, mitkä ovat meidän oikeudet ja mitä me saadaan tehdä.”

Lakikeskeisyys oli termi, joka nousi aineistosta lähes jokaisen työntekijän vastauksista. Tällä tarkoitettiin sitä, että laki ja siihen liittyvät asiat ovat päivittäin esillä lastenkotityön arjessa. Asiakkaat ovat tietoisia omista oikeuksistaan ja osaavat taitavasti käyttää lakia hyväkseen sekä hyvässä että pahassa. Työntekijät kaipaavat enemmän lain tuntemista ja koulutuksia, jotta pystyvät vastaamaan asiakkaiden asettamiin vaatimuksiin. Monet vastanneista harmittelivat kodinomaisuuden katoavan lastenkotityöstä, koska työntekijät tulevat varovaisemmiksi työssään asiakkaiden haastaessa heitä oikeuteen mitä erilaisimmista syistä. Valitettavasti tämän johdosta työstä on tullut kliinisempää ja jäykempää, viranomaismaista, näin työntekijät kokivat.

”Nykyään suhtaudutaan yhä enemmän tähän työhön kliinisesti ja vähemmän tunteella mitä aiemmin. Papereitten pyörittäminen, koneella istuminen ja tietotekniikan käyttäminen on lisääntynyt.”

”Lakikeskeisyys tuo omat haasteensa. Kodinomaisuudesta on menty paljon enemmän viranomaismaiseen työhön.”

”Se, että hyödynnetään lakia ja poliisia, tehdään valituksia ja ihan perättömiä juttuja, on lisääntynyt asiakkaiden keskuudessa. Ne vanhemmat, jotka kärsivät mielenterveysongelmista mutta ovat myös fiksuja, on tosi pelottava yhdistelmä.”

Työntekijät pohtivat myös, olisiko tulevaisuudessa tarpeellista lastensuojelulaitosten enemmän profiloitua ja näin ollen vastata asiakkaiden moninaisiin ongelmiin paremmin. Yhteiskunta haluaa panostaa ennaltaehkäisevään työhön, jolloin väistämättä tilanne lastensuojelulaitoksissa on se, että sinne tulevat kaikista huonokuntoisimmat ja oireilevimmat nuoret, joita ei pystytä enää avohuollon tukitoimin auttamaan. Lasten edun mukaista olisi, että viranomaiset miettivät huolella, mihin laitokseen lapsi tai nuori on järkevä sijoittaa, mistä hän saa parhaiten apua sekä miten valitaan sellainen lapsiainelaitokseen, joka soveltuu yhteen ja on kaikille siellä asuville lapsille/nuorille hyväksi. Tämän lisäksi työntekijät kaipasivat enemmän konsultaatioapua työhönsä muun muassa psykiatrian poliklinikalta. Työntekijät kokivat usein jäävänsä työryhmänä yksin painimaan vaikeiden asioiden kanssa.

”Mä koen, että me tarvittais enemmän konsultaatioapua tässä työssä, jotta pääsisi puhumaan asioista. Ei yksinkertaisesti vaan ammattitaito riitä kaikkeen työskentelyyn ja kaikenlaisten ongelmien kohtaamiseen.”

”Akuuteissa tilanteissa pitäisi olla mahdollisuus nopeasti lisäresurssointiin, mahdolliseen ulkopuoliseen apuun ja muuhun. Jotenkin jos pystyis myös valikoida ne lapset, jotka tänne tulee. Ettei katottais vaan käyttöasteita vaan voitaisiin perusteellisesti miettiä onko tämä sopiva paikka lapselle ja sijoittaa sen mukaan.”

”Pitkäaikaislaitoksessa on kuitenkin lapsia, jotka hoitaa koulunsa ja muuta, että mitä se aiheuttaa, kun tulee päihteitä käyttävä ja hatkaileva lapsi samaan paikkaan. Eihän se oo enää kenenkään etu. Sit se menee siihen säilömistyöhön eikä se hyödytä ketään. Se turhauttaa työntekijöitä.”

Sosiaalinen media aiheuttaa uusien toimintakäytäntöjen luomista myös lastenkodeissa. Haastatteluun osallistuneet työntekijät olivat kaikki kokeneet työssään myös sosiaalisen median ja teknologian varjopuolet. Aroista, luottamuksellisista asioista tehdään asiakkaiden taholta julkisia, jolloin työntekijän keinot vastata tähän tai puolustaa itse-

ään/asiaansa ovat olemattomia vaitiolovelvollisuuden vuoksi. Mediassa nähdään yksi-puolinen kuva asioista, mikä harmittaa työntekijöitä todella paljon. Työntekijät myös kokivat, että asiakkaat käyttävät äärimmäisen paljon energiaa lastensuojelutyön mustamaalaamiseen sekä työntekijöitä vastaan taistelemiseen sen sijaan, että yhdessä voitaisiin keskittyä lapsen tilanteen edistämiseen. Lastenkodeissa myös eletään sen tosiasian edessä, että asiakkaat nauhoittavat työntekijöiden kanssa käytyjä keskusteluja, työntekijöitä kuvataan töissä ja nauhoja käytetään luomaan virheellistä kuvaa tapahtumista. Työntekijöiden huoli on se, kuinka kauan työntekijät jaksavat tehdä laadukasta työtä näissä olosuhteissa vai käykö lastensuojelussa työntekijäkato tulevana vuosina.

”Netissä voidaan keskustella mistä asiasta tahansa, haukkua mitä tahansa lastenkotia ja työntekijöitä nimeltä. Työntekijät eivät voi puolustautua mitenkään salassapitovelvollisuuden vuoksi. Asiakkaat nauhoittaa ja videoi keskusteluja, joista näytetään pieni osa provosoimistarkoituksessa. Tää vaikuttaa työssä jaksamiseen ja jos on paljon tällaista niin ei sitä kuukaan jaksu.”

5.7 Lastenkotityön erityispiirteet

Erityisen lastenkotityöstä tekee aineiston perusteella sen monipuolisuus ja kodinomaisen luonne. Työntekijät arvostivat sitä, että he pääsevät elämään asiakkaiden kanssa pienen matkan heidän rinnalla. Työntekijät myös kokivat, että heidän tekemällään työllä on vaikutusta ihmisten elämään. Työtä voi tehdä pitkällä tähtäimellä ja asiakkuussuhteet saattavat kestää useita vuosia. Lisäksi lastenkodissa eletään tavallista arkea vuorokauden ympäri, päivästä toiseen ja vuodesta toiseen. Asiakkuussuhteesta riippuen pitkäkestoinen työ perheiden kanssa voi olla joko todella antoisaa myös työntekijälle mutta myös henkisesti kuluttavaa mikäli työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus ei yrityksistä huolimatta ole mielekästä.

”Sä käytät ikään kuin sitä samaa roolia, mikä sulla on kotona mutta kuitenkin vähän erilaista roolia. Sä et voi täysin olla heille äiti tai isä vaan sun täytyy olla ohjaaja.”

”Aina ei tarvita sellaisia nopeita ratkaisuja vaan sä pystyt kaikessa rauhassa seurata sitä lasta ja sen lapsen tahdissa tehdä asioita ja kokea asioita.”

Lastenkotityö vaatii työntekijältä joustavuutta, muutoksensietokykyä sekä monen asian yhtäaikaista hallintaa. Työvuorossa on pidettävä vähintään 6-7 lapsen asioista huolta. Tilanteet työvuoron aikana saattavat usein muuttua silmänräpäyksessä, jolloin työntekijän on kyettävä muuttamaan suunnitelmaansa yhtä nopeasti. Haastatteluun osallistuneet pitivät lastenkotityössä erityisenä myös sitä, että asiakkaana ei ole vain laitokseen sijoitettu lapsi vaan koko perhe vanhemmista isomummuihin sekä lapsen ystävät ja muu lähipiiri. Työntekijät kokivatkin, että usein lasta enemmän heitä työllistää lapsen vanhemmat tai muut sukulaiset.

”Nää on periaatteessa vanhempiensa problematiikan uhreja nää lapset, ketä täällä on.”

”Tää on aika itsenäistä työtä. Sä voit periaatteessa päättää itse aika paljon noudattaen kuitenkin sitä mitä on yhdessä sovittu.”

”Lapsi on aina lojaali omille vanhemmilleen, olivat he sitten minkälaisia tahansa. Tavallaan senkin ymmärtäminen, että lapsi ei joudu liian lujille siinä, ettei se joudu ikään kuin puolustamaan meille työntekijöille omia vanhempiaan.”

Lähes kaikkien vastanneiden mielestä lastenkotityön suurin erityispiirre ja rikkaus ovat kuitenkin lapset. Lapset vetoavat aina tunteisiin, lapset ovat haavoittuvaisia ja lasten kokemukset koskettavat aina jollakin tavalla työntekijää. Työntekijät kokivat, että lastenkotityössä he joutuvat olemaan vastuussa isoista asioista, ihmisten elämästä. Työtä tehdään sydämellä ja itsestään annetaan paljon. Lastenkotityössä korostuu esimerkin ja mallioppisen tärkeys. Työntekijä edustaa työssään tavallisen aikuisen mallia lapsille ja nuorille, joilta on voinut puuttua läsnä oleva vanhempi koko lapsuuden ajan. Työntekijät pitivät rajan vetämistä oman henkilökohtaisen elämän ja työminän välille haastavana mutta tarpeellisena oman jaksamisen kannalta.

”Lapset tulee iholle ja ovat tunteisiin vetoavia. Jokainenhan peilaa omaan elämäkokemukseen ja ajattelee jos omalle lapselle tai jollekin läheiselle tapahtuisi näitä asioita, että miten siitä selviytyis.”

”Sä oot kokoajan vastuussa vieraista lapsista ja henkisesti läsnä.”

”Tässä työssä on aika voimakas imu, kun on toimiva työporukka ja jollain kierolla tavalla tää on tavallaan se toinen koti. Tänne tullaan sieltä omasta kodista leikkimään kotia, täällä eletään arkea ja näin. Jotenkin ei tietyllä tapaa miellä olevansa työssä.”

Lastenkotityö näyttäytyy työntekijöiden kokemusten mukaan erilaisena ulkopuolisille mitä työ todellisuudessa on työntekijöille. Monet ulkopuoliset näkevät työstä vain ne hyvät hetket, jolloin käydään esimerkiksi lasten kanssa elokuvissa, huvipuistoissa tai uimarannalla. Harva kuitenkaan ymmärtää, että yhden onnistuneen retken eteen on tehty suuri määrä työtä laitoksessa. Lisäksi työntekijä joutuu ottamaan monia asioita huomioon ollessaan liikkeellä sijoitetun lapsen kanssa lastenkodin ulkopuolella. Työntekijät kokivat, että lapsen voinnista riippuen, arjesta poikkeava ohjelma voi olla sekä työntekijälle että lapselle mieluinen kokemus tai voimia vievä ponnistus. Lastenkodin seinien sisäpuolelle jää kaikki se työ minkä ansiosta lastenkotityö saadaan näyttämään ulkopuolisen silmiin leppoisaalta oleskelulta. Aineistosta nousi voimakkaasti ajatus siitä, että useimmat lastenkotityötä arvostelevat ihmiset eivät ymmärrä sitä tosiasiaa, että lastenkodissa työntekijät joutuvat tekemään töitä henkisesti sairaiden asiakkaiden kanssa. Usein sijoitetun lapsen vanhemmilla ei ole minkäänlaista hoitokontaktia olemassa, vaikka työntekijöiden mielestä tarve sille olisi suuri. Työntekijät näkivät myös jaksamista heikentävänä tekijänä sen, että työssä ei toteudu fyysinen koskemattomuus. Asiakkaiden oireillessa, joutuvat työntekijät tahtomattaan välillä fyysisen aggression kohteeksi.

”Mitkä olisivat ne meidän keinot vastata virheellisiin lausuntoihin meidän työstä? Paljon joudutaan ottamaan kuraa vastaan mutta meillä ei tavaltaan ole mitään miten me voidaan puolustautua tai tuoda sitä meidän näkökulmaa esiin julkisessa keskustelussa.”

”Monesti kuulee ulkopuolisilta, että vähänpö helppoa rahaa, oot vaan käynyt leffassa ja tälleen.”

Tiivis työryhmä työskentely koettiin myös erityiseksi piirteeksi tässä työssä. Työryhmä työskentelyä pidettiin ehdottomana voimavarana. Tilanteista pääsee aina puhumaan eikä jää yksin asiakkaiden ongelmien kanssa. Työryhmän kokemuksella ymmärrettiin paremmin sitä, että lastenkotityössä arki etenee kausittain. Raskaita aikoja seuraa yleensä helpompi jakso, kunnes siirrytään taas seuraavaan vaiheeseen. Työntekijät

kokivat, että he voimaantuvat siitä tietoisuudesta, että mikään ei kestä ikuisesti vaan työ elää jatkuvassa muutoksessa asiakkaiden mukana.

”Työryhmä on hyvä siitä, että meitä on täällä monta ja pääsee puhumaan. Aina saa vinkkiä muilta ja esimerkkiä.”

”Toisten tunteminen auttaa luottamuksen syntymisessä työryhmässä. On hyvä, että työryhmän jäsenillä on rohkeutta ottaa asioita puheeksi ja välittää toisistaan.”

Kolmivuorotyö tekee työstä myös ainutlaatuista. Suurin osa vastanneista koki vuorotyön enemmän hyödyksi kuin haitaksi. Työn monipuolisuus korostuu kolmivuorotyön myötä, koska jokaisessa vuorossa on omat erityispiirteensä. Lastenkodin luonteesta riippuen, työntekijöiden työnkuvaan kuuluu suuri joukko kodinhoidollisia töitä, kuten ruoanlaittoa, siisteydestä huolehtimista, puutarhanhoitoa ja lumitöitä. Työ on myös melko liikkuvaa. Lapsia ja nuoria viedään paljon harrastuksiin, sukulaisten luokse, leireille, koulun tapahtumiin tai muihin lastenkodin ulkopuolella tapahtuviin aktiviteetteihin. Harvoin lastenkodissa on kahta samanlaista päivää. Työntekijät totesivat, että koskaan ei voi työvuoroon tullessa tietää, minkälaisia tehtäviä joutuu vuoron aikana hoitamaan. Yllätyksellisyys tekee lastenkotityöstä erityistä ja mielenkiintoista.

”Täytyy tykätä tämmöisestä epäsäännöllisestä elämästä, halu auttaa ja tehdä asioita vieraiden lasten ja nuorten hyväksi, niin lasten kuin vanhempien. Semmonen auttamisen halu ja paremman maailman tekeminen.”

6 Johtopäätökset

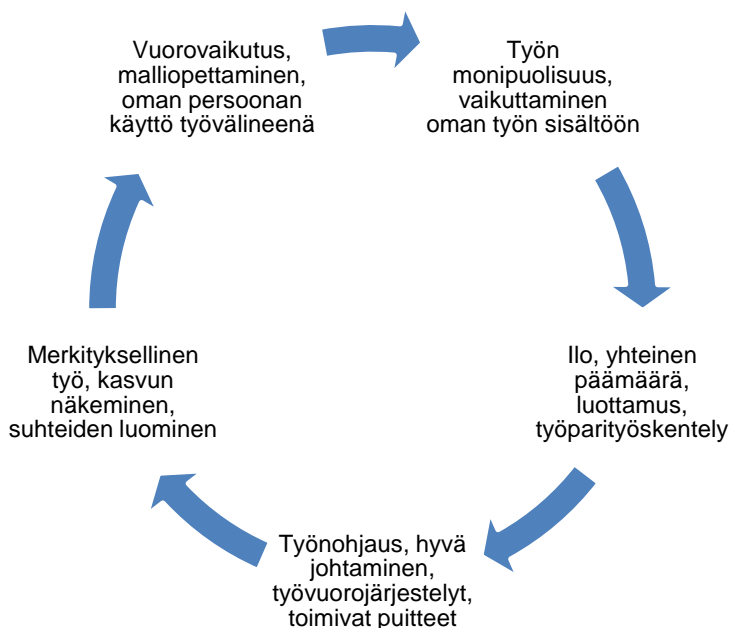
Raskaasta ja vaativastakin työstä voi nauttia ja saada hyvinvointia elämään, mikäli perusasiat työssä ovat kunnossa. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan sanoa, että yksi suurimmista jaksamista tukevista seikoista on työyhteisö, jossa vallitsee avoin, toisia kunnioittava sekä hyvántahtoinen ilmapiiri. Yhdessä tekeminen ja yhteisen päämäärän eteen toimiminen lisää työmotivaatiota ja työn imua. On perusteltua sanoa, että yhteisöllisyys ja työpaikan hyvä henki voimaannuttaa yksittäistä työntekijää niin paljon, että työn aiheuttamat satunnaiset toivottomuuden sekä turhautumisen tunteet

jäävät vain hetkellisiksi ja niistä pääsee nopeammin yli toimivan työyhteisön ansiosta. Hakasen (2011) mukaan työkavereilta tai esimiehiltä saatu tuki ja palaute vaativassa työssä on työhyvinvoinnin lisääntymisen ydin ja työn suurimpia voimavaroja. Työntekijälle kokemus siitä, että hän ei ole yksin ja aina on joku johon voi turvata, ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä. Jokainen voi työyhteisössä olla toinen toisilleen sosiaalinen voimavara ja olla osaltaan edistämässä työmotivaation ja työn imun syntymistä. Innostunut työntekijä luo positiivista ilmapiiriä ympärilleen ja muokkaa näin omalla toiminnallaan koko työyhteisön toimintakulttuuria. (Hakanen 2011: 56–60.)

Ahola (2011: 71) jakaa työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttavat tekijät kahteen ryhmään; kuormittaviin tekijöihin sekä voimavaratekijöihin. Kuormittavat tekijät vievät työntekijältä voimavaroja ja niitä tulisi vähentää mahdollisuuksien mukaan. Voimavaratekijät taas innostavat työntekijää ja auttavat toimimaan motivoituneesti. Tämä jako toistui selvästi myös omassa aineistossani. Löysin tuloksista tekijöitä, joita työntekijät pitivät voimavarana sekä tekijöitä, jotka heikensivät jaksamista ja kuormittivat työntekijöitä. Uskon, että jokaisessa työssä on jonkin verran kuormittavia tekijöitä eikä niitä saa kokonaan poistettua koskaan mutta voimavaroja lisäävien tekijöiden korostaminen sekä vaaliminen työyhteisössä muuttaa työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden suhtautumista työhönsä.

Haastattelemanani työntekijät kuvasivat työn positiivisia ja jaksamista tukevia seikkoja samansuuntaisesti, kuin Nakari – Valtee (1995: 37) kuvaavat menestyneen ja kriisiytyneen työyhteisön piirteitä. Opinnäytetyöni tuloksista käy ilmi, että hyvinvointia tukevia tekijöitä lastenkotityössä on paljon. Suurin osa niistä ei liity millään tavalla asiakkaisiin ja heidän kanssa toimimiseen vaan hyvinvointi syntyy työyhteisön sisällä, työn rakenteista ja työilmapiiristä. Menestyvä työyhteisö ei ole kasa irrallisia asioita vaan voidaan sanoa, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Miten työtä johdetaan, minkälainen on työyhteisön sisäinen ilmapiiri, miten työntekijät kokevat oman työnsä ja vaikutusmahdollisuudet siihen ja mikä on työnteon päämäärä? Nämä kaikki kysymykset vaikuttavat oleellisesti siihen, onko työ hyvinvointia tukevaa ja työntekijän jaksamista lisäävää vai päinvastoin.

Alla oleva kuvio (9) havainnollistaa niitä moninaisia seikkoja, jotka tulosten mukaan tukevat työhyvinvointia lastenkotityössä. Kuvioista käy ilmi, että monet hyvinvointia tukevista seikoista ovat yhteydessä toisiinsa ja yksittäisistä asioista syntyy kokonaisvaltaisen työn ilon ja hyvinvoinnin kokeminen.



Kuvio 9. Lastenkotityössä jaksamista ja hyvinvointia tukevia tekijöitä

Lastenkotityön erityisyys syntyy sen kodinomaisesta luonteesta. Työtä tehdään lasten-kodissa kolmessa vuorossa vuorokauden ympäri. Työ pitää sisällään paljon samoja piirteitä, mitä arkinen elämä jokaisen lapsiperheen kodissa on. Työvuoron aikana työn-tekijä vastaa lapsen fyysisistä tarpeista, kuten ruokahuollosta, vaatehankinnoista, hy-gieniakasvatuksesta, harrastuksiin viemisistä ja terveydellisestä huolenpidosta. Lisäksi työhön kuuluu oleellisesti henkisten tarpeiden huomioiminen ja niihin vastaaminen. Laakso (2009) kuvaa lastenkodin arkista huolenpitoa näkymättömäksi työksi. Hänen haastattelemat työntekijät kokivat lastenkotityön huonon arvostuksen johtuvan osittain siitä, että työ mielletään sellaiseksi, josta kuka tahansa selviytyy sen kotitapaisuuden vuoksi. Lastenkotityöstä tulee kiinnostavaa vasta siinä vaiheessa, kun siihen liittyy jän-nitteitä eikä se enää olekaan helppoa ja kevyttä. (Laakso 2009: 114–116.)

Kodinomaisen illuusion lastenkodista rikkoo lasten pahoinvointi ja sijoitukseen johta-neet ongelmat. Arki lastenkodissa ei aina ole kepeää vaan se sisältää paljon kipeitä ja arkaluonteisia asioita, joita työntekijöiden on kohdattava yhtäläillä ammattitaidolla kuin sydämellään. Harvoin huostaanoton taustalla on vain yhtä syytä. Usein lastensuojelu-perheiden elämässä on tapahtunut monisäikeisiä asioita pitkällä aikavälillä, jotka lopul-ta ovat kuormittaneet merkittävästi perheen elämää ja vaikuttaneet tuhoavalla tavalla lasten hyvinvointiin sekä kasvuun ja kehitykseen. Kuten Laakso (2009) väitöskirjassaan

toteaa, kuuluu lastenkotityöhön oleellisesti myös lasten vanhempien kanssa toimiminen tavalla tai toisella. Vanhemmuudessa on nähtävillä eri tasoja lastenkodin arjessa, joihin työntekijöiden on osattava tarttua oikealla tavalla vahvistaakseen vanhemmuuden tunnetta näissä vanhemmissa. Työ vanhempien kanssa on hyvin tilannesidonnaista, riippuen pitkälti vanhemman omasta fyysisestä ja henkisestä terveydentilasta. Voidaan kuitenkin sanoa, että sijoitettujen lasten vanhemmat ovat osa lastenkotityön arkea sekä puheissa että arjen tilanteissa. (Laakso 2009: 221–224.)

Mikä on työntekijän rooli sijoitetun lapsen elämässä? Kysymys on merkittävä lastenkodin arkityötä tekeville työntekijöille. Pitkäaikaislaitoksessa luodaan usein vuosia kestäviä suhteita lapsen ja hänen perheensä kanssa. Työntekijä on jossain määrin velvoitettu ottamaan vanhemman rooli lapsen elämässä mutta kuitenkin koko ajan tiedostaen työn asettamat rajoitukset. Lastensuojelun yksi keskeisimpiä ajatuksia ja tavoitteita on perheen yhdistäminen, mikäli se on lapsen edun mukaista. Näin ollen työtä on tehtävä sen eteen, että lapsi ei laitoksessa asuessaan menetä kontaktia vanhempiinsa eivätkä vanhemmat vieraannu liikaa lapsen arjesta. Työntekijä joutuu tasapainoilemaan vanhempien ja lasten välissä parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Lapsen tarve kiinnittyä vanhempaansa tai muuhun turvalliseen aikuiseen on ongelmallinen lastensuojelussa. Niemelä (2005: 61) kysyykin onko lapselle tärkeintä säilyttää biologiset vanhempansa ainoina vanhempinaan vaikka he eivät pystyisi vastaamaan lapsen tarpeisiin. Biologiset vanhemmat ovat lapsen elämässä aina etusijalla mutta milloin lapselle annetaan lupa kiintyä muihinkin hänen elämässä mukana oleviin aikuisiin? Lastenkodissa kiintymystä ei luonnollisesti tapahdu samalla tavalla kuin esimerkiksi sijaisperheissä mutta silti lastenkodin aikuinen saattaa olla sillä hetkellä lapsen elämässä merkittävin ja turvallisin ihminen, johon lapsi voi kiintyä. Kiintymyksen muodostumista auttaa usein se, että sijoitus lastenkotiin hyväksytään väliaikaisena ratkaisuna lapsen vanhempien taholta ja lapselle annetaan rauha elää elämäänsä lastenkodissa ilman huolta vanhempiensa pärjäämisestä. (Niemelä 2005: 60–63; Laakso 2009: 175–176.)

Lastenkotityön rikkauden voisi tiivistää työn yksinkertaiseen ytimeen eli lasten ja nuorten kasvun tukemiseen ja heidän ohjaamiseen kohti itsenäistä elämää. Työn voimaannuttavin tekijä tämän opinnäytetyön tulosten perusteella oli nähdä lapsen, nuoren sekä koko perheen elämän muuttuminen parempaan suuntaan. Pienten mutta tärkeiden muutosten näkeminen antaa työntekijöille uskoa työn merkityksellisyyteen sekä voimaa jaksaa eteenpäin vaikeinakin aikoina. Lastenkotityö pyrkii tarjoamaan lapselle korjaavia kokemuksia terveen itsetunnon rakentumisen kannalta sekä vastata huolenpidolla hä-

nen tarpeisiinsa. Työntekijät ovat isojen asioiden äärellä jokapäiväisessä työssään. Työn kuormittavia puolia onkin juuri läsnä oleva tietoisuus lastenkotityön sisältämästä vastuusta. Työtä on mahdotonta tehdä laadukkaasti ilman toivoa paremmasta sekä halua auttaa heikommassa asemassa olevia ihmisiä vilpittömästi ja välittäen aidosti. Bardy (2009) toteaa, että ihmisläheisessä työssä on pysähdyttävä ajoittain miettimään, mikä on oma suhtautuminen työhön, minkälaisessa mielentilassa sitä tekee ja mikä motivoi tekemäänsä työhön. Ammatillisen identiteetin tutkiminen ja kehittäminen on Bardyn mukaan lastensuojelussa selviytymisen ehto. (Bardy 2009: 43–46.)

7 Eettisyys ja luotettavuus

Voidaan sanoa, että tieto on aina arvosidonnaista. Arvojen sisäistäminen ja niiden mukaan toimiminen johtaa yksilön kasvuun niin ammatillisesti kuin muillakin elämän osa-alueilla. Opinnäytetyöprosessissa eettisyys on tapa, jolla suhtautua työhönsä, ongelmiin ja niihin henkilöihin, jotka ovat osallisena tutkimuksen teossa. Opinnäytetyön tekijän oma eettinen ajattelu ohjaa sitä, miten toimitaan, millainen kysymyksen asettelu valitaan ja miten tuloksista raportoidaan. Kiviniemi (2007) korostaa, että opinnäytetyön tekijä on laadullisessa tutkimuksessa tulkintojen tekijä ja tutkimusraportti on rakennettu aineistosta hänen tulkintojen mukaisesti. Samasta aineistosta toinen tekijä voisi löytää toisenlaisen näkökulman ja painottaa joitakin muita aineistosta löydettäviä ulottuvuuksia. (Kiviniemi 2007: 82–83; Eskola – Suoranta 1998: 211.) Olen pyrkinyt tuomaan tätä seikkaa esille koko raportoinnin ajan. Minusta olisi lukijan väheksymistä väittää, etteivätkö omat ajatusmallini, ennakkokäsitykseni sekä näkemykseni aiheesta olisi ohjannut minua jossain määrin aineistonkeruusta aina analysointiin ja johtopäätöksiin saakka. En kuitenkaan pidä tätä tutkimustuloksia heikentävänä seikkana, sillä tämä opinnäytetyö on minun tulkintani tästä aiheesta ja kuten todettu, jokainen tulkinta on kiistettävissä ja jokaiselle tulkinnalle voidaan esittää myös vaihtoehtoja. Opinnäytetyön tekijän tärkeimpänä tehtävänä onkin luoda mahdollisimman johdonmukainen käsitys tutkimuksen kulusta ja niistä perusteista, joiden pohjalta näihin tulkintoihin on päädytty. Lukijalle jää tämän opinnäytetyöraportin pohjalta mahdollisuus arvioida, olenko muodostanut uskottavan käsityksen tutkittavasta ilmiöstä vai en. (Kiviniemi 2007: 83.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka selostus tutkimusprosessin kulusta. Keskeisiä asioita tuoda julki ovat muun muassa henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009: 232.) Olen tässä opin-

näytetyössä kertonut yksityiskohtaisesti miten olen ollut yhteydessä haastateltaviin, missä aineisto on kerätty sekä kuinka kauan haastattelut kestivät. Analysointivaiheessa kerroin mahdollisimman selkeästi miten käsittelin aineistoa ja miten päädyin valitsemaan aineistosta lopullisiin tuloksiin johtaneet luokittelut.

Olen huolehtinut koko raportoinnin ajan, että merkitsen lähteet selvästi enkä käytä kenkään muun tekstejä omanani. Lisäksi olen pyrkinyt välttämään suorien lainauksien käyttöä vaan mieluummin olen muokannut tekstiä itselleni sopivaksi ja merkinnyt lähteen mistä olen tekstiini ajatuksen saanut. Joissakin kohdissa, kuten lakiteksteissä, olen katsonut parhaaksi tuoda tekstin sanasanalta omaan raporttiini suoran lainauksen muodossa. Näin tehden olen välttänyt tekstin vääristymisen alkuperäisestä muodostaan. (Robson 2011: 497.)

Mielestäni tutkimustuloksissa luotettavuutta lisäsi se, että käsittelin aineistoa anonymisti enkä kertonut lukijalle, mistä lastensuojelulaitoksista aineiston keräsin. Tämä antoi haastatteluun osallistuneille mahdollisuuden kertoa omista kokemuksistaan ilman huolta siitä, että oman työpaikan ehkä arkaluonteisiakin asioita tulisi julkiseen keskusteluun. Korostin jokaisen haastattelun aluksi tätä seikkaa ja kerroin haastateltaville, että vain minä opinnäytetyön tekijänä käsittelen aineistoa enkä raportoi tuloksista esimerkiksi lastensuojelulaitosten johtajille ennen kuin opinnäytetyö on valmis. Valmiista opinnäytetyöstä ketään työntekijää ei voida tunnistaa eikä myöskään laitoksia, joissa haastateltavat työskentelivät. Uskon myös, että useamman lastensuojelulaitoksen osallistuminen tähän tutkimukseen lisäsi opinnäytetyön luotettavuutta. Sain näin ollen laajemman näkemyksen työntekijöiden kokemuksista eikä tuloksissa näkynyt selvästi vain yhden työyhteisön hyvinvointikysymykset. Robsonin (2011) mukaan on tärkeää, että haastateltaville annetuista lupauksista anonymiteetin ja raportoinnin suhteen huolehditaan koko opinnäytetyöprosessin ajan. (Robson 2011: 496.)

Tulokset saattavat jäädä tässä opinnäytetyössä jossain määrin ohueksi, koska käytin kerätessäni aineistoa vain yhtä tiedonkeruumenetelmää. Triangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että samaa ilmiötä tarkastellaan useasta eri suunnasta. Tieto on varmempaa, kun se on saatu eri menetelmiä käyttäen. (Metsämuuronen 2006: 134–135.) Mutta koska halusin kuvata työntekijöiden kokemuksia, en tiedä olisinko saanut merkittävää lisäinformaatiota muutoin kuin haastatteleamalla työntekijöitä. Käytin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, minkä koen olleen hyvä keino saada haastateltavien ääni ja kokemusmaailma kuuluviin. Haastatteluiden lisäksi yksi keino lisätä tulosten luotetta-

vuotta olisi ollut havainnoida työpaikkojen arkea ja saada sitä kautta enemmän tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista, työyhteisön dynamiikasta sekä työntekijöiden jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Havainnointi olisi kuitenkin ollut liian työläs toteutettavaksi, sillä mielestäni edellä mainittuja asioita ei voi luotettavasti havainnoida lyhyen ajan sisällä vaan ne vaativat aikaa tullaan sellaisinaan näkyväksi ulkopuoliselle henkilölle. Koen edukseni sen, että olen itse tehnyt lastensuojelun laitostyötä usean vuoden ajan ja tiedän näin ollen mistä haastateltavat puhuivat. Osasin yhdistää heidän kertomansa itse kokemiini asioihin sekä liittää kertomukset lastenkodin arkipäivän tilanteisiin luontevasti.

Keräsin opinnäytetyöni aineiston työntekijöiltä enkä asiakkailta. Mielestäni työntekijät ymmärsivät hyvin osallistumisen olevan vapaaehtoista eikä kukaan heistä kokenut osallistuneensa vasten tahtoaan tai jonkun painostuksesta. Uskon työntekijöiden nähneen haastattelun mahdollisuutena pysähtyä miettimään omia ajatuksia työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, vaikuttaa omaan työhönsä, työn kehittämiseen sekä nostaa esille työyhteisössä tärkeitä hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Tulosten luotettavuutta luonnollisesti lisää se, että työntekijöiden ei tarvinnut miettiä vastauksia sen mukaan, miellyttävätkö ne minua haastattelijana tai onko heidän vastauksistaan mahdollisesti jonkinlaisia seurauksia esimerkiksi saamaansa palvelunlaatuun, kuten hyvin usein asiakkaita haastateltaessa näitä kysymyksiä joudutaan miettimään.

Opinnäytetyön valmistuttua hävitän kaikki arkaluonteiset materiaalit asianmukaisella tavalla. Haastattelut nauhoitin nauhurilla, jonka käyttöön pyysin luvan jokaiselta haastateltavalta erikseen. Lisäksi kaikki haastatteluun osallistuneet allekirjoittivat suostumuslomakkeen (liite 3), jossa kerroin tarkemmin opinnäytetyön tarkoituksesta, kuka aineistoa käsittelee ja miten se hävitetään opinnäytetyöni valmistuttua.

Uskon, että tällä opinnäytetyöllä on merkitystä kehitettäessä työhyvinvointia lastensuojelulaitoksissa. Työntekijät itse ovat parhaita asiantuntijoita kertomaan, mitkä asiat työssä motivoivat heitä, mikä tukee hyvinvointia ja mihin asioihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Opinnäytetyöni tulee luettavaksi sähköisessä muodossa. Tämän lisäksi informoin vielä erikseen opinnäytetyöhöni osallistuneita lastensuojelulaitoksia tuloksista linkittämällä valmiin opinnäytetyön jokaiselle työntekijälle ja johtajalle.

8 Pohdinta

Työhyvinvointia on tutkittu paljon eri näkökulmista käsin. Työhyvinvoinnin tutkiminen, seuraaminen ja kehittäminen on asia, jota ei voida unohtaa tai vähätellä. Vaikka lastensuojelutyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista ei ole saatavilla tutkittua tietoa merkittävässä määrin, niin silti oman opinnäytetyöni tulokset osoittavat sen, että työhyvinvointi on melko yleismaailmallinen ilmiö. Työhyvinvoinnin käsitteet, merkitykset ja kokemukset ovat samansuuntaisia ammattialasta riippumatta, ottaen toki huomioon sen, että jokainen työ tuo omat haasteensa ja vaatimuksensa myös hyvinvointia koskeviin kysymyksiin.

Hyvinvointi työpaikalla alkaa jokaisesta yksilöstä. Hyvinvoiva työntekijä heijastaa positiivista ilmapiiriä ympärilleen. Yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä arvopohja, ammattitaito ja osaaminen. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat työntekijän kokemaan innostukseen, jaksamiseen, motivaatioon ja haluun saada hyvä tulos aikaiseksi. Työhyvinvointi on yhteydessä työn laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottavampi, kustannustehokkaampi sekä myös houkuttelevampi yhteistyökumppaneiden silmissä. (Ojala 2003: 14–15.)

Työhyvinvoinnin kokemisen avaintekijöitä ovat hallinnan tunne, työn sisällön kokeminen merkityksellisenä, vaikutus- ja osallistumismahdollisuus, jatkuvan kehittymisen mahdollisuus sekä sosiaalinen tuki ja arvostuksen tunne. Tiedänkö minä, mitä minulta odotetaan työssäni? Pystynkö työssäni hyödyntämään osaamistani riittävästi? Tulenko kuulluksi työpaikallani? Onko minulla mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon? Sallitaanko työpaikalla itseni kehittäminen? Vastaako työni koulutustani? Arvostetaanko työtäni? Saanko työstäni riittävästi palautetta? (Manka 2006: 192–196.)

Opinnäytetyötä tehdessä minulla oli luonnollisesti tietyt ennakkokäsitykset siitä, mitä työhyvinvointi on, miten se näyttäytyy lastenkotityössä ja mitkä ovat niitä asioita, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään. Olinhan itse tehnyt lastenkotityötä jo useita vuosia ja kokenut henkilökohtaisesti, mitä työ on parhaimmillaan mutta myös raskaimmillaan. Pyrin kuitenkin aineistoa kerätessäni irrottautumaan ennakkokäsityksistäni ja haastattelemaan työntekijöitä ns. ”puhtaalta pöydältä”. Tein parhaani, että en itse haastattelijana ohjailisi työntekijöiden vastauksia suuntaan tai toiseen vaan halusin luoda jokaiseen haastatteluun sellaisen ilmapiirin, jossa työntekijä pystyisi kertomaan omista

kokemuksistaan avoimesti ja juuri niin paljon tai vähän mitä hän koki tarpeelliseksi. Mielestäni onnistuin tässä melko hyvin. Muutaman haastattelun kohdalla mietin jälkeenpäin, että olisin voinut jättäytyä enemmän taka-alalle ja olla kertomatta omaa mielipidettäni asiaan mutta toisaalta uskon siinä tilanteessa toimintani avanneen keskustelua enemmän ja rohkaisseen työntekijää avoimempaan keskusteluun.

Tulokset olivat osittain yllätyksellisiä, koska olin ennakkoon ajatellut työterveyshuollolla, koulutustaustalla, työmenetelmillä sekä yksikön arvoilla olevan suurempi merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä mutta tämän opinnäytetyön tulokset eivät vahvistaneet tätä käsitystäni.

Tuloksista käy ilmi, että työterveyshuolto ei näiden työntekijöiden kokemusten mukaan näyttäyty missään roolissa työhyvinvointia tukevana seikkana. Työterveyshuollon toiminnalla nähtiin olevan potentiaalia ja sen koettiin oikeilla palveluilla edistävän työntekijöiden hyvinvointia mutta nykyisen työnantajan palveluksessa kukaan työntekijöistä ei kokenut saaneensa työterveyshuollolta mitään apua hyvinvointikysymyksissä. Mielestäni tulokset tämän osalta ovat surullista luettavaa ja viestivät käyttämättömistä mahdollisuuksista.

Koulutustaustaa ei työntekijöiden keskuudessa arvostettu niin korkealle mitä olisin ajatellut. Useat työntekijät kokivat, että käytäntö opettaa ja opinnoista on saanut pohjan, jolle voi alkaa rakentamaan ammattitaitoa. Mielenkiintoista oli myös se, että työntekijät kokivat ammattialojen supistuneen turhan paljon lastenkotityössä. Työyhteisöön kaivattiin kokonaisvaltaisempaa ja monipuolisempaa osaamista sekä sosiaali- että terveysalalta. Useimmat lastenkodit palkkaavat pääsääntöisesti sosionomeja ohjaajan toimiin, jolloin osaaminen jää pelkästään heidän ammattitaidon varaan. Toimintaterapeutit, sairaanhoitajat, lähihoitajat ja muut ammattinimikkeet toisivat lisää erilaista näkemystä työyhteisöihin. Vakituista työpaikkaa on vaikea saada ilman sosionomin (AMK) tutkintoa vaikka hakijalla olisi laajempi, työkokemuksella hankittu osaaminen sosionomiin verrattuna.

Työmenetelmien käyttö työhyvinvoinnin edistäjänä, jäi myös huomaamattomampaan rooliin mitä olin ennakkoon ajatellut. Tulokset osoittavat, että työmenetelmiä pidetään hyödyllisinä ja ne useimmiten helpottavat työskentelyä mutta siitä huolimatta niiden käyttö on melko vähäistä muutamaa tunnetumpaa työmenetelmää lukuun ottamatta, kuten omaohjaaja/työparityöskentely. Syyksi tulosten perusteella arveltiin epävarmuus

tai osaamattomuus niiden käytön suhteen sekä ajan puute. Työntekijät kokivat, että arki on useimmiten hektistä eikä millekään ylimääräiselle jää aikaa tai halua.

Jokaisella työyhteisöllä on arvot, jotka ohjaavat toimintaa ja luovat rajat sille, miten työtä tehdään. Tavallisimmin arvot ovat yhdessä luotuja ja sellaisia, joihin jokainen työyhteisön jäsen voi sitoutua. Näistäkin tuloksista käy ilmi, että työntekijät tiedostivat oman yksikkönsä arvot ja osasivat kertoa, minkälaisen prosessin myötä arvot ovat syntyneet. Mutta huomionarvoista tulosten perusteella on se, että arvot ovat itse asiassa melko pienessä roolissa arkipäivän työskentelyssä. Toisaalta osa työntekijöistä koki, että tehdessään töitä lastenkodissa, täytyy oma sisäinen arvomaailma olla sellainen, että ihmisläheistä työtä pystyy tekemään ja usein oma arvomaailma vastaakin työyhteisön yhteisesti asettamia arvoja. Mutta arvokeskustelua kaivattiin silti enemmän työpaikoille ja ennen kaikkea sitä, että arvot tehtäisiin niin konkreettisiksi, että ne olisivat läsnä arjessa jatkuvasti. Korulauseina yksikön seinällä arvoilla ei nähty olevan merkitystä mutta käytäntöön tuotuna ne ovat hyvin merkityksellisiä sekä työntekijöille että asiakkaan saaman palvelun kannalta. Sen lisäksi, että työskentelyä ohjaavat tietyt arvot, niin arvokeskustelua olisi hyvä käydä työntekijöiden mielestä esimiehen johdolla jatkuvasti ja tarkastella kuukausittain, onko toiminta sitä mitä sen halutaan olevan ja miten sitä voisi kehittää arvojen mukaisesti.

Puhuttaessa työhyvinvoinnista työpaikoilla, tulee ensimmäisenä monelle mieleen työhyvinvointipäivät kerran kaksi vuodessa. Työhyvinvointi (tyhy) toiminta koettiin arvokkaaksi osaksi työhyvinvoinnista huolehtimista mutta tuloksista käy ilmi, että työntekijät mielsivät työhyvinvoinnin huomattavasti laajemmaksi asiaksi kuin yksittäiset työhyvinvointipäivät. Tyhy – toiminta on hauskaa yhdessäoloa, jolloin työkaveriinkin pääsee tutustumaan erilaisessa ympäristössä mutta tärkeämpänä pidettiin jatkuvaa työhyvinvoinnista huolehtimista työpaikoilla niin työntekijöiden itsensä kuin esimiehenkin toimesta. Myös organisaation tarjoamat edut, kuten työmatkasetelit tai liikuntasetelit jäivät näissä tuloksissa melko näkymättömiksi työhyvinvoinnin edistämisen keinoiksi. Mielipiteet kyseisistä eduista jakaantuivat työntekijöiden kesken. Osa työntekijöistä koki, että ne eivät tasapuolisesti suosi kaikkia työntekijöitä, esimerkiksi autoilevia työntekijöitä, tai edut ovat jääneet niin vieraiksi, että niitä ei osata hyödyntää tarpeeksi hyvin. Työntekijät jäivät kaipaamaan henkilökohtaisempia etuja, jolloin itse saisi päättää, minkälaista hyvinvointia tukevaa toimintaa/asiaa kaipaisi sillä hetkellä eniten.

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen matka. Olen saanut syventää omaa osaamistani ja ymmärrystä hyvinvoinnin tärkeydestä sekä päässyt jakamaan ajatuksia monien sosiaalialan ammattilaisten kanssa. Toivon koko sydämestäni, että tämä opinnäytetyöni voisi herättää työyhteisöissä keskustelua työhyvinvoinnista ja että se keskustelu jäisi elämään päivittäisten arkirutiinien sekaan luonnollisella tavalla. Mitä olisin tehnyt toisin jos saisin uuden mahdollisuuden? Ehkä en mitään, koska uskon jokaisen vaiheen tässä prosessissa vieneen työtä eteenpäin ja tehneen lopputuloksesta tämän näköisen. Epätoivon hetkiltä en ole välttynyt ja itsestäni riippumattomista syistä venyneet aikataulut saivat minut ajoittain epäilemään koko opinnäytetyön mielekkyyttä mutta onnekseni niistäkin hetkistä selvittiin ja sain tehdä opinnäytetyöni itselleni tärkeästä ja merkityksellisestä aiheesta. Opin matkan varrella kyseenalaistamaan sekä omia valintojani että muiden mielipiteitä ja poimimaan niistä sillä hetkellä parhaimmilta tuntuneet vaihtoehdot. Ymmärsin myös, että oman asian eteenpäin viemiseksi tulee olla vahva, sinnikäs ja ennen kaikkea innostunut.

Jatkotutkimusehdotuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten lastenkotityö on muuttunut viimeisten vuosien/vuosikymmenten aikana, minkälaisia uusia vaatimuksia työ asettaa tänä päivänä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja miten organisaatioissa on pystytty vastaamaan näihin muuttuviin tarpeisiin. Lisäksi olisi hyödyllistä kehittää työterveyshuollon ja työyhteisöjen yhteistyötä ennaltaehkäisevässä työssä esimerkiksi työuupumisten välttämiseksi. Työterveyshuollolla olisi varmasti paljon annettavaa työntekijöille pienilläkin resursseilla, mikäli sitä osattaisiin oikein hyödyntää puolin ja toisin. Tässä opinnäytetyössä selvitin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista lastensuojelun laitostyössä mutta voisi olla mielenkiintoista vertailun vuoksi selvittää myös organisaation johdon ajatuksia työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Mitä asioita he pitävät tärkeänä, miten työhyvinvointiin on vaikutettu ja vastaako se työntekijöiden kokemuksia?

Lähteet

Aaltonen, Reetta 2013. Työyhteisön vuorovaikutuksen fasilitointi työnohjauksen avulla. Turun yliopisto: Johtamisen ja organisoinnin pro gradu – tutkielma. Verkkodokumentti. <<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103109/412753.pdf?sequence=2>> Luettu 7.4.2015.

Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä –käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Alhanen, Kai 2014. Vaarantunut suojeluvalta. Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkakiteijöistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Arjanne, Tiia 2006. Johtamisen viisaus. Teoksessa Sundvik, Lilli (toim.): Toimiva työyhteisö. Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Publishing Oy. 55–84.

Blaxter, Mildred 2004. Health. Polity Press. London.

Bardy, Marjatta 2013. Lastensuojelun filosofia ja käytäntö. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.): Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 49-145.

Eriksson, Esa – Arnkil, Tom Erik 2009. Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista. Stakes. Sosiaali- ja terveystalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari – Vastamäki, Jaana 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 24–42.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, Jorma – Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Verkkodokumentti. <<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp>>. Luettu 31.1.2014.

Heiskanen, Markku 2005. Työpaikkaväkivalta Suomessa. Teoksessa Siren, Reino – Honkatukia, Päivi (toim.) Suomalaiset väkivallan uhreina. Tuloksia 1980-2003 kansallista uhrihaastattelututkimuksista. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 216. Helsinki. Verkkodokumentti. <http://www.optula.om.fi/material/attachments/optula/julkaisut/tutkimuksia-sarja/qB0DEctaJ/216_Siren_Honkatukia_2005.pdf>. Luettu 20.2.2015.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Husman, Kaj 2006. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, Mari – Martimo, Kari-Pekka – Husman, Kaj (toim.): Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 22–33.

Härmä, Mikko 2006. Vuorotyö ja terveys. Teoksessa Antti-Poika, Mari - Martimo, Kari-Pekka – Husman, Kaj (toim.): Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 131–138.

Kaste-ohjelma. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf>. Luettu 31.1.2014.

Kautto, Mikko 2006. Suomalaisten hyvinvointi uuden kyselytutkimuksen valossa. Teoksessa Kautto, Mikko (toim.): Suomalaisten hyvinvointi 2006. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 19–34.

Kiviniemi, Kari 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 70–85.

Konttinen, Matti 2014. Psykiatrasta hoitoa tarvitsevia lapsia sysätään lastensuojelun hoteisiin. Verkkodokumentti. Päivitetty 5.1.2014. <http://www.yle.fi/uutiset/psykiatrasta_hoitoa_tarvitsevia_lapsia_sysataaan_lastensuojelun_hoteisiin/7011509>. Luettu 5.1.2014.

Kyrönseppä, Ulla 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuori, Anita – Koski, Arja – Kyrönseppä, Ulla – Kärkkäinen, Maj-Lis (toim.): Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 31–53.

Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampere.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>> Luettu 31.10.2013.

Lastensuojelun keskusliitto 2012. Lehdistötiedotteet 2012. Verkkodokumentti. Päivitetty 3.10.2012. <http://www.lskl.fi/tiedottaa/tiedotusvalineille/tiedotteet/tiedotteet_2012/nuoret_tarvitsevat_apua_lastensuojelun_tabujen_murtamisessa.2673.news>. Luettu 7.3.2015.

Lindström, Kari 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Leppänen, Anneli – Lindström, Kari (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki. 14–23.

Maslow 1943. Maslow's hierarchy of needs. Verkkodokumentti. 2005-2009. Päivitetty 9.2.2012. <http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp>. Luettu 7.1.2014.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Metsämuuronen, Jari 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, Jari (toim.): Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky. 80–148.

Nakari, Risto – Valtee, Pasi 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Niemelä, Hilkka 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa Laaksonen, Sari – Kemppainen, Martti (toim.): Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Partanen, Irmeli 2005. Arvot ja eettiset periaatteet toiminnan kulmakivenä – dialogi sijaishuollon käytännön ja Martti Lindqvistin ajatusten välillä. Teoksessa Laaksonen, Sari – Kemppainen, Martti (toim.): Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Robson, Colin 2011. Real world research. A resource for users of social research methods in applied settings. Third edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.

Ronkainen, Tuukka 2013. Vuorotyötä tekevän hoitotyöntekijän elintapojen vaikutus työstä palautumiseen. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteenlaitos. Verkkodokumentti.

<<http://www.uef.fi/documents/1923962/1927533/Tuukka+Ronkainen.pdf/a7990938-2ded-4d89-8678-86d6cc657ab5>>. Luettu 18.2.2015.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salminen, Matti 2005. Johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja sijaishuollon laatu. Teoksessa Laaksonen, Sari – Kemppainen, Martti (toim.): Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto

Seppänen-Järvelä, Riitta 2009. Työpaikka –yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta – Vataja, Katri (toim.): Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus. 31–50.

Sointu, Liina 2011. Läsnaolo hoivan arjessa. Janus vol. 19 (2) 158–173. Verkkodokumentti.

<http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0211/Janus_02_2011_Sointu.pdf>. Luettu 18.2.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Verkkodokumentti. <<http://www.stm.fi/hyvinvointi>>. Luettu 31.1.2014.

Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2014. Kaste-ohjelma. Verkkodokumentti.
<http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/ohjelmat/kaste>. Luettu 31.1.2014.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Verkkodokumentti.
<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1>>. Luettu 1.3.2015.

Työsuojeluhallinto 2014. Työterveyshuolto. Verkkodokumentti. Päivitetty 8.12.2014.
<<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>>. Luettu 2.3.2015.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Verkkodokumentti.
<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>. Luettu 2.3.2015.

Työterveyslaitos 2014a. Uni ja vireys. Verkkodokumentti. Päivitetty 10.1.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni_ja_vireys/sivut/default.aspx>. Luettu 31.1.2014.

Työterveyslaitos 2014b. Vuorotyö ja terveys. Verkkodokumentti. Päivitetty 10.1.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx>. Luettu 31.1.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Verkkodokumentti.
<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>>. Luettu 2.3.2015.

Ulkoasiainministeriö 2014. Ulkoministeriön kehitysviestinnän verkkojulkaisu. Mitkä ovat ihmisen perustarpeet? Päivitetty 13.8.2013.
<<http://global.finland.fi/public/default.aspx?contentid=164064>> Luettu 9.10.2014.

Varila, Juha – Viholainen, Taija 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen? Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia.

Vartia, Maarit 2006. Väkivallan vaara työssä. Teoksessa Antti-Poika, Mari – Martimo, Kari-Pekka – Husman, Kaj (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 160–170.

Virtanen, Petri – Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Liite 1: Opinnäytetyön haastattelurunko

TAUSTATIEDOT

(haastateltavan ikä)

opiskelu + työhistoria

miksi hakeutunut alalle?

1. MITÄ TYÖHYVINVOINTI TARKOITTAÄ ITSELLE?

Mitä käsite työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

2. MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT TYÖHYVINVOINTIIN?

Työ

- Minkälaiset rakenteet työlle on? -> työntekijämäärä, ulkoiset puitteet, työvuorosuunnittelu
- Mitä työmenetelmiä on käytössä? Tukevatko ne jaksamista?
- Minkälainen toimintakulttuuri vallitsee? Onko yhteinen päämäärä työlle? Mikä motivoi tekemiseen?
- Miten työnsisältö on ymmärretty? Onko työnsisältö sitä mitä odotti?
- Onko työmäärä hyvinvointia tukeva? Miten kolmivuorotyö vaikuttaa jaksamiseen?
- Perehdytys työtehtäviin
- Yksikön arvot

Työyhteisö, ilmapiiri, arvostus

- Miten vallitseva työilmapiiri vaikuttaa jaksamiseen?
- Onko työyhteisössä avoin ilmapiiri, arvostetaanko työntekijöitä? Miten näkyy arjessa?

- Koetko työn mielekkääksi? Miksi?
- Huomioidaanko vahvuuksia riittävästi, miten käytännössä?
- Mistä motivaatio työhön tulee?
- Palkitaanko riittävästi? Miten? Saako työntekijä palautetta työkavereilta/esimieheltä/asiakkailta?
- Antaako työ yhtä paljon/enemmän mitä siihen itse satsaa?

Koulutus

- Miten koulutustausta näkyy työntekemisessä?
- Onko erilaista osaamista eri työntekijöillä, miten hyödynnetty erilaisuutta?
- Onko mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, koetko sen tärkeäksi?
- Miten työtä kehitetään työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Onko työyhteisö kehittämismyönteinen?
- Minkälaista johtajuutta on nyt? Mitä toivoisit olevan tulevaisuudessa? Edistääkö johtaja työhyvinvointikulttuuria? Miten?

Asiakkaat ja yhteistyö

- Miten asiakkaat vaikuttavat työntekijän jaksamiseen?
- Yhteistyö verkostojen kanssa, onko työhyvinvointia tukeva seikka?
- Mitä keinoja on työpäivän jälkeen nollata ajatukset? Pystytkö jättämään työasiat töihin?

Työnohjaus, tyhy, työterveyshuolto, palkkaus

- Onko työnohjaus säännöllistä ja miten se tukee jaksamista?
- Tyhy – miten työpaikalla konkreettisesti tuetaan työhyvinvointia? Fyysistä ja psyykkistä?

- Työterveyshuolto, onko toimiva? Mitä apua saanut jaksamiseen työterveyshuolloilta joko ennaltaehkäisevästi tai akuutisti?
- Miten koet rahallisen korvauksen työmäärään ja työnlaatuun nähden?

3. MIKÄ TYÖSSÄ ON HYVÄÄ? MIKÄ TUKEE TYÖHYVINVOINTIA? MITKÄ OVAT NIITÄ HYVIÄ ASIOITA, JOTKA AUTTAVAT JAKSAMAA?

4. MITÄ ERITYISPIIRTEITÄ LASTENSUOJELUN LAITOSTYÖSSÄ ON JAKSAMISEN KANNALTA? SEKÄ TUKEVIA ETTÄ HEIKENTÄVIÄ TEKIJÖITÄ?

5. AJATUKSIA TAI TOIVEITA MITEN TYÖTÄ/TYÖSSÄJAKSAMISTA VOISI KEHITTÄÄ?

Liite 2: Haastattelukutsu

Hei kaikille!

Opiskelen Metropolia ammattikorkeakoulussa sosiaalialan ylempää amk-tutkintoa. Opinnäytetyöni aiheena on työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa. Haluan opinnäytetyöni kautta nostaa yleiseen keskusteluun työhyvinvoinnin tärkeyttä ja sen erityispiirteitä juurikin lastensuojelun parissa. Ajatuksena on selvittää, miten työntekijät itse kokevat työhyvinvoinnin, mikä auttaa jaksamaan vaativassa ihmissuhdetyössä ja millä keinoin työhyvinvointia voisi lisätä.

Aineisto tulee koostumaan eri lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden kokemuksista. Pyydänkin nyt ystävällisesti teitä työntekijöitä miettimään halukkuuttanne osallistua tähän opinnäytetyöhön ja ilmoittamaan siitä oman yksikkönne johtajalle. Olisin erittäin kiitollinen, mikäli teiltä löytyy innokkuutta sekä mielenkiintoa tämän tärkeän asian esille tuomiseksi.

Vastauksianne ei voida tunnistaa valmiista työstä. Haastattelut nauhoitan mutta opinnäytetyön valmistuttua hävitän kaikki nauhat asianmukaisesti. Toivoisin, että haastatteluun olisi mahdollista varata noin 1-2 tuntia aikaa. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja. Jotta mahdollisimman monipuolisesti saan työntekijöiden äänen kuuluviin, ovat kaikki vastavalmistuneista vuosikymmenten kokemuksen omaaviin työntekijöihin enemmän kuin tervetulleita kertomaan mielipiteensä ja kokemuksensa työhyvinvoinnista!

Toivottavasti saatte järjestettyä työkiireiltänne aikaa haastattelulle ja pääsemme mahdollisimman pian keskustelemaan yhdessä tästä aiheesta.

Kiitos jo etukäteen mielenkiinnostanne!

Ystävällisin terveisin

Elina Fredriksson

Liite 3: Suostumuslomake

Suostun siihen, että minua haastatellaan Elina Fredrikssonin opinnäytetyötä varten koskien työhyvinvointia ja jaksamista lastensuojelulaitoksessa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niin, että tuloksista on mahdotonta tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä tai heidän vastauksiaan. Tuloksia käytetään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kiitos osallistumisestasi!

Aika

Paikka

Allekirjoitus

Nimenselvennys